

**PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU DAN KINERJA GURU
TERHADAP PRESTASI BELAJAR PESERTA DIDIK DI SMP
NEGERI 8 PALOPO**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S. Pd) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

NURHIDAYAH

16.0206.0053

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

2020

**PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU DAN KINERJA GURU
TERHADAP PRESTASI BELAJAR PESERTA DIDIK DI SMP
NEGERI 8 PALOPO**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S. Pd) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

2020

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nurhidayah
NIM : 16.0206.0053
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrative atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, April 2020

Yang membuat pernyataan,



Nurhidayah

NIM 16.0206.0053

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di SMP Negeri 8 Palopo* yang ditulis oleh *Nurhidayah* Nomor Induk Mahasiswa (NIM) *16 0206 0053*, Mahasiswa Program Studi *Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*, yang dimunaqasyahkan pada hari *Kamis, 13 Agustus 2020* bertepatan dengan *23 Zulhijjah 1441 H* telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar *Sarjana Pendidikan (S.Pd)*.

Palopo, 13 Agustus 2020

TIM PENGUJI

- | | | |
|----------------------------------|-------------------|---|
| 1. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. | Ketua Sidang | () |
| 2. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd. | Penguji I | () |
| 4. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. | Penguji II | () |
| 5. Dr. H. Bulu K., M.Ag. | Pembimbing I | () |
| 6. Nur Rahmah, S.Pd.I., M.Pd. | Pembimbing II | () |

Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas



Dr. H. Bulu K., M.Pd.
NIP. 19681231 199903 1 014

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19690615 200604 2 004

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله
وإصحابه أجمعين. أما بعد

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di SMP Negeri 8 Palopo” setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikut-Nya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang pendidikan manajemen pendidikan islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. penulis skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I, II, dan III IAIN Palopo.

2. Dr. Nurdin Kaso, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.
3. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. dan Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo sekaligus selaku Dosen Penasehat Akademik dan Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo.
4. Dr. H. Bulu K., M.Ag. dan Nur Rahmah S.Pd.I., M.Pd. Selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd. dan Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. Selaku penguji I dan Penguji II yang telah banyak memberikan arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
7. H. Madehang, S.Ag., M.Pd. Selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
8. Kepala Sekolah SMP Negeri 8 Palopo, beserta Guru-Guru dan staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.

9. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Sammang M. dan bunda ST Fatimah, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang diberikan kepada anak-anaknya, serta semua saudara dan saudariku yang selama ini membantu dan mendoakanku. Mudah-mudahan Allah swt. mengumpulkan kita semua di dalam surga-nya kelak.

10. Kepada semua seperjuangan, mahasiswa Progran Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2016 (khususnya kelas B), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt.

Aamiin.

Palopo, 12 Juli 2020

Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	b	be
ت	Ta	t	te
ث	sa	s	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	je
ح	ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	kh	ka dan ha
د	Dal	d	de
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	apostrof terbalik
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	qi
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
ه	Ha	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	Ya	y	ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monofong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>dammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيّ	<i>fathah dan ya'</i>	ai	a dan i
اَوّ	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*
هَوَّلَ : *hauLa*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... اِ... اُ... اَ... اِ... اُ...	<i>fathah dan alif atau ya'</i>	ā	a dan garis di atas
اَيّ	<i>kasrah dan ya'</i>	ī	i dan garis di atas
اَوّ	<i>dammah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ	: māta
رَمَى	: ramā
قِيلَ	: qīla
يَمُوتُ	: yamūtu

4. *Tā' marbūṭah*

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah* ada dua, yaitu: *tā' marbūṭah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: rauḍah al-aṭfāl
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: al-madīnah al-fāḍilah
الْحِكْمَةُ	: al-ḥikmah

5. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: rabbanā
نَجَّيْنَا	: najjainā
الْحَقُّ	: al-ḥaqq
نُعِمْ	: nu'ima
عَدُوُّ	: 'aduwwun

Jika huruf *ى* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ى), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ	: 'Alī (bukan 'Aliyy atau 'Aly)
عَرَبِيٌّ	: 'Arabī (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

6. *Kata Sandang*

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *al* (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah*

maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalāh* (*az-zalzalāh*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

سَيِّئٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata *al-Qur'an* (dari *al-Qur'ān*), *alhamdulillah*, dan *munaqasyah*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarḥ al-Arba'in al-Nawāwī

Risālah fi Ri'āyah al-Maṣlahah

9. *Latf al-Jalālah* (الله)

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf *jar* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِإِذْنِ اللَّهِ *dinullāh* بِاللَّهِ *billāh*

Adapun *ta' marbūṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada *latf*

al-jalālah, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fi rahmatillah*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muḥammadun illā rasūl .

Inna awwala baitin wuḍi‘a linnāsi lallaḏī bi Bakkata mubārakan

Syahrū Ramaḏān al-laḏī unzila fihī al-Qur‘ān

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūsī

Naṣr Ḥāmid Abū Zayd

Al-Ṭūfi

Al-Maṣlahah fī al-Tasyrī‘ al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Wafid Muḥammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Wafid Muḥammad (bukan: Rusyd, Abū al-Wafid Muḥammad Ibnu)

Naṣr Ḥāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Naṣr Ḥāmid (bukan: Zaīd, Naṣr Ḥamid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	= <i>subhānahū wa ta'ālā</i>
saw.	= <i>ṣallallāhu 'alaihi wa sallam</i>
as	= <i>'alaihi al-salām</i>
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w	= Wafat tahun
QS .../...:4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Āli 'Imrān/3: 4
HR	= Hadis Riwayat



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PRAKATA.....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN.....	viii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR AYAT.....	xvi
DAFTAR TABEL.	xvii
DAFTAR GAMBAR/BAGAN.	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.	xix
ABSTRAK.	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang masalah.	1
B. Rumusan Masalah.	6
C. Tujuan Penelitian.	6
D. Manfaat Penelitian.	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	8
B. Landasan Teori.....	12
C. Kerangka Fikir.	29
D. Hipotesis Penelitian.....	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	32
A. Jenis Penelitian.	32
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian.....	34
D. Populasi dan Sampel.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Instrumen Penelitian.....	43
G. Teknik Analisis Data.....	44
H. Uji Validitas dan Realibilitas.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Hasil Penelitian.	48
B. Pembahasan.....	62
BAB V PENUTUP.....	67
A. Kesimpulan.	67
B. Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA xxii
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....
DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1	QS an-Nahl/16:97	2
Kutipan Ayat 2	QS at-Taubah/9:105	21



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Waktu dan Kegiatan Penelitian	34
Tabel 3.2	Populasi Guru SMP Negeri 8 Palopo	36
Tabel 3.3	Interprestasi Validitas isi	41
Tabel 3.4	Interprestasi Reliabilitas	42
Tabel 3.5	Kategorisasi Motivasi Kerja Guru, Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Peserta Didik	47
Tabel 4.1	Validator Validitas Isi	52
Tabel 4.2	Validitas Data Angket untuk Penelitian Motivasi Kerja Guru	52
Tabel 4.3	Interprestasi Validitas Isi	52
Tabel 4.4	Validitas Data Angket untuk Penelitian Kinerja Guru	53
Tabel 4.5	Validitas Data Angket untuk Penelitian Prestasi Belajar Peserta Didik	53
Tabel 4.6	Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Guru	54
Tabel 4.7	Uji Reliabilitas Kinerja Guru	54
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas Prestasi Belajar Peserta Didik	55
Tabel 4.9	Hasil Uji Statistik Deskriptif Motivasi Kerja Guru	56
Tabel 4.10	Perolehan Persentasi Kategori Motivasi Kerja Guru	56
Tabel 4.11	Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Guru	58
Tabel 4.12	Perolehan Persentasi Kategorisasi Kinerja Guru	58
Tabel 4.13	Hasil Uji Statistik Deskriptif Prestasi Belajar Peserta Didik	60
Tabel 4.14	Perolehan Kategorisasi Prestasi Belajar Peserta Didik	60
Tabel 4.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pikir	30
Gambar 3.1	Desain Penelitian Pengaruhn X terhadap Y	32
Gambar 3.2	Lokasi Penelitian	33



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Nama Guru-Guru di SMP Negeri 8 Palopo
Lampiran 2	Kisi-Kisi Angket Penelitian Motivasi Kerja Guru
Lampiran 3	Kisi-Kisi Angket Penelitian Kinerja Guru
Lampiran 4	Kisi-Kisi Angket Penelitian Prestasi Belajar Peserta Didik
Lampiran 5	Angket Penelitian
Lampiran 6	Hasil Penelitian Angket Motivasi Kerja Guru
Lampiran 7	Hasil Penelitian Angket Kinerja Guru
Lampiran 8	Hasil Penelitian Angket Prestasi Belajar Peserta Didik
Lampiran 9	Uji Validitas dan Reliabilitas Angket Penelitian
Lampiran 10	Waktu dan Kegiatan Penelitian
Lampiran 11	Koefisien Determinasi



ABSTRAK

Nurhidayah, 2020 “*Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di SMP Negeri 8 Palopo*”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh H. Bulu K., dan Nur Rahmah.

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di SMP Negeri 8 Palopo. Penelitian ini bertujuan: Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja guru di SMP Negeri 8 Palopo; Untuk mengetahui bagaimana kinerja guru di SMP Negeri 8 Palopo; Untuk mengetahui bagaimana prestasi belajar peserta didik di SMP Negeri 8 Palopo; Untuk mengetahui secara total pengaruh motivasi kerja guru dan kinerja guru terhadap prestasi belajar peserta didik di SMP Negeri 8 Palopo. Jenis penelitian ini adalah *ex-post facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Negeri 8 Palopo yang berjumlah 53 guru yang terdiri atas guru PNS dan Honorer. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *sampling jenuh*. Sampel yang digunakan sebanyak 53 guru. Data diperoleh melalui angket dan dokumentasi. Selanjutnya, data penelitian dianalisis statistik menggunakan pengelolaan data yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan bantuan program *SPSS Vers. 20 For Windows*. Hasil penelitian deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di SMP Negeri 8 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 64%, adapun skor mean sebesar 78.28, dan kinerja guru di SMP Negeri 8 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan persentase 55%, adapun skor mean sebesar 78.92, dan prestasi belajar peserta didik di SMP Negeri 8 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan persentase 55%, adapun skor mean sebesar 78.68. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja guru (X_1) dan kinerja guru (X_2) terhadap prestasi belajar peserta didik (Y) sebesar 0.357 atau 35,7%. Sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Motivasi Kerja Guru, Kinerja Guru, Prestasi Belajar Peserta Didik.

ABSTRACT

Nurhidayah, 2020 *"The Effect of Teacher Work Motivation and Teacher Performance on Student Learning Achievement in SMP Negeri 8 Palopo"*. Thesis Management Study Program of Islamic Education Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, State Islamic Institute of Palopo. Supervised by H. Bulu K., and Nur Rahmah.

This thesis discusses the Effect of Teacher Work Motivation and Teacher Performance on Student Achievement in Junior High School 8 Palopo. This study aims: To find out how the work motivation of teachers in SMP Negeri 8 Palopo; To find out how the performance of teachers in SMP Negeri 8 Palopo; To find out how students' learning achievement in SMP Negeri 8 Palopo; To find out the total effect of teacher work motivation and teacher performance on student achievement in SMP Negeri 8 Palopo. This type of research is ex-post facto. The population in this study were all teachers in SMP Negeri 8 Palopo, totaling 53 teachers consisting of PNS and Honorary teachers. Sampling is done by saturated sampling technique. The sample used was 53 teachers. Data obtained through questionnaires and documentation. Furthermore, the research data were analyzed statistically using data management, namely descriptive statistical analysis using the help of the SPSS Vers program. 20 For Windows. Descriptive research results showed that the work motivation of teachers in SMP Negeri 8 Palopo included in the good category with a percentage of 64%, while the mean score was 78.28, and the performance of teachers in SMP Negeri 8 Palopo included in the good category with a percentage of 55%, while the mean score was 78.92, and students' learning achievement in SMP Negeri 8 Palopo is included in the good category with a percentage of 55%, while the mean score is 78.68. The results of this study indicate that there is a simultaneous influence of teacher work motivation (X1) and teacher performance (X2) on student learning achievement (Y) of 0.357 or 35.7%. While the rest is influenced by other factors that are not examined.

Keywords: Teacher Work Motivation, Teacher Performance, Student Achievement.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi seluruh negara untuk bersaing di dunia internasional. Sebuah tantangan bagi bangsa Indonesia untuk meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan. Hal yang menjadi sorotan utama pendidikan adalah pengembangan mutu pendidikan dan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mencerminkan kualitas dan kemajuan suatu bangsa. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diciptakan melalui pendidikan yang berkualitas. Sesuai dengan Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan merupakan hak dari semua individu. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa:

Pendidikan adalah suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.¹

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia sesuai dengan Undang-Undang tersebut, memiliki fungsi dan tujuan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3 menyebutkan bahwa:

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi siswa

¹Republik Indonesia, Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 1.

agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.²

Tujuan Pendidikan Nasional, sebagaimana tercantum dalam undang-undang tersebut bertujuan untuk meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, keterampilan untuk diri sendiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Kualitas pendidikan di Indonesia harus selalu ditingkatkan dalam rangka menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas seperti yang terkandung dalam tujuan pendidikan. Komponen terpenting dalam keberhasilan pendidikan sebagai upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa adalah guru.

Dalam dunia pendidikan tidak lepas dari seorang guru, karena guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan terselenggaranya proses pendidikan. Betapa pentingnya peran guru dalam dunia pendidikan maka penting pula untuk memberikan motivasi mengajar bagi guru. Khususnya di SMP Negeri 8 Palopo, Tanpa motivasi yang tinggi, guru tidak akan bisa bekerja dengan baik, bahkan gagal mencerdaskan murid-muridnya yang masih haus ilmu. Dengan motivasi pula, guru dapat mengelola dirinya sehingga tidak kehilangan kepercayaan diri dalam mengajar.

Sebagaimana Firman Allah Swt dalam QS. Al-Nahl/16:97 sebagai berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيَاةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧

²Republik Indonesia, Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3.

Terjemahnya:

Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.³

Berdasarkan ayat al-Qur'an tersebut dapat dipahami bahwa barang siapa yang mengerjakan kebaikan baik laki-laki maupun perempuan maka akan mendapatkan balasan dengan pahala yang baik atas apa yang dikerjakannya, khususnya guru sebagai pendidik yang memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk memimpin dan melayani peserta didik dengan sebaik-baiknya.

Guru merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, untuk menjadikan guru sebagai tenaga yang profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja yang perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalnya. Untuk membuat mereka menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi, namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang

³Kementerian Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya: Halim, 2014), h.278.

layak dengan keprofesionalnya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.⁴

Guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi, apabila memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian, seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan memiliki tingkat yang tinggi pula sehingga turut serta mempengaruhi hasil yang ingin dituju. Oleh karena itu, guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya kinerja guru. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Kepala sekolah sangat berperan penting dalam peningkatan kualitas kinerja guru. Kepala sekolah harus mampu meningkatkan kinerja para guru dengan cara memberikan motivasi yang mampu mempengaruhi kinerja seorang guru. Sebagai pemimpin sekolah harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan guru bergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kinerja mereka lebih baik.

Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku. Implikasi dalam pendidikan tentunya seorang guru dan perangkat kependidikan untuk terus berupaya menaikkan tingkat motivasi kerja seseorang dengan segala sesuatu yang terkait dengan rangsangan yang

⁴Latif Nurrohmani, *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada MTs Negeri Tangerang II Pamulang*, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jakarta, 2011), h.5.

timbul dari dalam atau luar individu. Sehingga pada akhirnya akan menaikkan kinerja seorang guru dan berakibat terhadap tercapainya prestasi belajar peserta didik yang diinginkan khususnya pada SMP Negeri 8 Palopo.

Menurut Nastita Amalda dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru dan Kedisiplinan Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa”. Ani Fauzi dan Duriyat dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa”. Resi Adelina Manullang dalam penelitiannya tentang “Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa. Endah Lityasari dalam penelitiannya tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa”. Dari beberapa penelitian yang relevan di atas peneliti tertarik mengangkat judul untuk diteliti yaitu “Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di SMP Negeri 8 Palopo”.

Peneliti mengangkat judul tersebut untuk diteliti karena dari beberapa penelitian relevan di atas belum ada yang meneliti tentang judul peneliti angkat, kebanyakan yang meneliti tentang motivasi kerja guru, disiplin kerja guru, kedisiplinan siswa dan prestasi belajar siswa, kompetensi, motivasi kerja guru dan hasil belajar siswa, kinerja guru dan hasil belajar siswa, kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru dan prestasi belajar siswa. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di SMP Negeri 8 Palopo”.

Pada hakikatnya, berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan pada tanggal 17 Maret 2020 di SMP Negeri 8 Palopo, seperti kita ketahui bahwa

SMP Negeri 8 Palopo adalah sekolah model dan sekolah yang bermutu. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di SMP Negeri 8 Palopo”.

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana motivasi kerja guru di SMP Negeri 8 Palopo?
2. Bagaimana kinerja guru di SMP Negeri 8 Palopo?
3. Bagaimana prestasi belajar peserta didik di SMP Negeri 8 Palopo?
4. Apakah ada pengaruh motivasi kerja guru dan kinerja guru terhadap prestasi belajar peserta didik di SMP Negeri 8 Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari Penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui motivasi kerja guru di SMP Negeri 8 Palopo.
2. Untuk mengetahui kinerja guru di SMP Negeri 8 Palopo.
3. Untuk mengetahui prestasi belajar peserta didik di SMP Negeri 8 Palopo.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru dan kinerja guru terhadap prestasi belajar peserta didik di SMP Negeri 8 Palopo.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoretis

Guna menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah khususnya pada prestasi belajar peserta didik yang dipengaruhi oleh motivasi kerja guru dan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sambungan pemikiran bagi pemimpin maupun pendidik untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai prestasi belajar peserta didik.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembang penelitian lebih lanjut. Penelitian ini juga merupakan bahan informasi tentang pengaruh motivasi kerja guru dan kinerja guru terhadap prestasi belajar peserta didik.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu dilakukan sebagai upaya mempelajari tentang variabel-variabel dalam penelitian ini. Sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Manfaat penelitian terdahulu oleh peneliti sebagai bahan perbandingan dan acuan. Sebelum peneliti mengadakan penelitian, ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti, yakni sebagai berikut:

1. Penelitian Nastita Amalda, Lantip Diat Prasajo mengkaji “Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Kedisiplinan Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa SMA/MA di kota mataram sejumlah 13,1%, terdapat pengaruh antara disiplin kerja guru terhadap prestasi belajar siswa SMA/MA di kota mataram sejumlah 9,9%, terdapat pengaruh antara kedisiplinan siswa terhadap prestasi belajar siswa SMA/MA di kota mataram sejumlah 7,8%, dan motivasi kerja guru, disiplin kerja guru, dan kedisiplinan siswa secara bersama-sama mempengaruhi prestasi belajar siswa di SMA/MA di kota mataram sejumlah 34%.¹

¹Nastita Amalda, Lantip Diat Prasajo, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Kedisiplinan Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa*, *jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Vol. 6 No. 1 (April 2018). <http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp> diakses tanggal 09 Mei 2019.

Berdasarkan penelitian di atas terdapat perbedaan dan persamaan terhadap penelitian yang dilakukan. Perbedaannya yaitu lokasi penelitian yang berbeda, penelitian terdahulu menggunakan 4 variabel yaitu motivasi kerja guru, disiplin kerja guru, kedisiplinan siswa sebagai variabel independen dan prestasi belajar siswa sebagai variabel dependen. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan 3 variabel yaitu motivasi kerja guru dan kinerja guru sebagai variabel independen dan prestasi belajar peserta didik sebagai variabel dependen. Persamaan dari penelitian ini yaitu prestasi belajar peserta didik sebagai variabel dependen.

2. Penelitian Ani Fauzi dan Duriyat mengkaji “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Madrasah Tsanawiyah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, kompetensi guru, motivasi kerja guru, dan hasil belajar siswa di Madrasah Tsanawiyah se KKM MTs Negeri 1 Kabupaten Serang termasuk dalam kategori sedang; Kedua, ada pengaruh yang signifikan dari kompetensi guru rumpun PAI terhadap hasil belajar siswa Madrasah Tsanawiyah se KKM MTs Negeri 1 Kabupaten Serang sebesar 5,3 %; Ketiga, ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja guru rumpun PAI terhadap hasil belajar siswa Madrasah Tsanawiyah se KKM MTs Negeri 1 Kabupaten Serang sebesar 15,5 %; Keempat, ada pengaruh yang signifikan dari kompetensi dan motivasi kerja guru rumpun PAI terhadap hasil belajar siswa Madrasah Tsanawiyah se KKM MTs Negeri 1 kabupaten Serang sebesar 5,5 %. Dengan demikian secara umum dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi dan motivasi kerja guru rumpun PAI terhadap hasil belajar siswa Madrasah

Tsanawiyah se KKM MTs Negeri 1 Kabupaten Serang hanya sedikit saja yakni 5,5%.²

Berdasarkan penelitian di atas terdapat perbedaan dan persamaan terhadap penelitian yang dilakukan. Perbedaannya yaitu lokasi penelitian yang berbeda, penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel yaitu kompetensi, motivasi kerja guru sebagai variabel independen dan hasil belajar peserta didik sebagai variabel dependen. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti juga menggunakan 3 variabel yaitu motivasi kerja guru dan kinerja guru sebagai variabel independen dan prestasi belajar peserta didik sebagai variabel dependen. Persamaan dari penelitian ini yaitu motivasi kerja guru sebagai variabel independen.

3. Penelitian Resi Adelina Manullang mengkaji “Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa di SMP Negeri 4 Tanjung Jabung Timur Kota Jambi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kinerja guru terhadap hasil belajar siswa mengarah signifikan dengan menggunakan rumus Momen Produk yang diperoleh $t_{\text{aritmatika}} > t_{\text{tabel}}$ Atau $4,940,00 > 2,228,00$, maka hasil penelitian dinyatakan dapat diterima.³

²Ani Fauzi dan Duriyat, *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Madrasah Tsanawiyah*, Al Izzah: *Jurnal Hasil-Hasil Penelitian* Vol. 13, No. 1 (Mei, 2018). <http://ejournal.iainkendari.ac.id/al-izzah/article/download/895/783>. diakses tanggal 09 Mei 2019.

³Resi Adelina Manullang, *Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa di SMP Negeri 4 Tanjung Jabung Timur Kota Jambi*, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* Vol.17 No.3, 2017, <http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/396>. diakses tanggal 09 Mei 2019.

Berdasarkan penelitian di atas terdapat perbedaan dan persamaan terhadap penelitian yang dilakukan. Perbedaannya yaitu lokasi penelitian yang berbeda, penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel yaitu kinerja guru sebagai variabel independen dan hasil belajar peserta didik sebagai variabel dependen. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan 3 variabel yaitu motivasi kerja guru dan kinerja guru sebagai variabel independen dan prestasi belajar peserta didik sebagai variabel dependen. Persamaan dari penelitian ini yaitu kinerja guru sebagai variabel independen.

4. Penelitian Endah Lityasari mengkaji “Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMA Negeri Se-Kota Taksimalaya”. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis 1) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru berpengaruh positif terhadap prestasi belajar siswa artinya bahwa prestasi belajar siswa banyak dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan fungsinya serta dipengaruhi oleh kemampuan kinerja guru.⁴

Berdasarkan penelitian di atas terdapat perbedaan dan persamaan terhadap penelitian yang dilakukan. Perbedaannya yaitu lokasi penelitian

⁴Endah Lityasari, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMA Negeri Se-Kota Taksimalaya, *Jurnal Imiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan* Vol.1 No.1 (Januari, 2013), <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/adpen/article/view/154>. diakses tanggal 09 Mei 2019.

yang berbeda, penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru sebagai variabel independen dan prestasi belajar peserta didik sebagai variabel dependen. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti juga menggunakan 3 variabel yaitu motivasi kerja guru dan kinerja guru sebagai variabel independen dan prestasi belajar peserta didik sebagai variabel dependen. Persamaan dari penelitian ini yaitu kinerja guru sebagai variabel independen dan prestasi belajar siswa sebagai variabel dependen.

B. Landasan Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari Bahasa latin, yakni *movor*, yang berarti menggerakkan (*to move*). Jadi motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan yang diharapkan sebelumnya.⁵

Motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha untuk memberikan

⁵Andi Makkulawu Panyiwi Kessi, *Motivasi, Kompetensi, dan Penguasaan Teknologi Informasi, Pada Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen*, (Makassar: Jakad Media Publishing, 2019), h.9.

yang terbaik yang bisa dilakukannya, karena ia mempunyai komitmen yang tinggi terhadap panggilan profesinya.⁶

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menyebabkan ia melakukan suatu tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhannya. Selain itu juga, motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong pekerja melakukan usaha menghasilkan barang atau jasa sehingga dapat mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat dan dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan.

Motivasi yang ada pada diri setiap seseorang itu memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Tekun menghadapi tugas, artinya dapat bekerja keras terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai;
- 2) Ulet menghadapi kesulitan, dapat diartikan dengan tidak lekas putus asa, tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak dapat puas dengan prestasi yang telah dicapainya);
- 3) Menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah orang dewasa (misalnya dalam pembangunan agama politik, ekonomi, keadilan, pemberantasan korupsi, penentangan terhadap tindak kriminal, amoral dan sebagainya);
- 4) Lebih senang bekerja sendiri, artinya ulet dalam memecahkan berbagai masalah dan hambatan secara mandiri;

⁶Didi Pianda, *Kinerja Guru: kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Cet. I; Sukabumi: Cv Jejak, 2018), h.88.

5) Cepat bosan pada tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja sehingga kurang kreatif). Tidak akan terjebak pada sesuatu yang bersifat rutinitas dan mekanis;

6) Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu), artinya harus mampu mempertahankan pendapatnya kalau sudah yakin dan dipandang sudah cukup rasional;

7) Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini, artinya tidak mudah akan melepaskan hal yang diyakini kalau sudah yakin dan dipandang sudah cukup rasional;

8) Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal. Harus peka dan responsif terhadap berbagai masalah umum, dan bagaimana cara memikirkan pemecahannya.⁷

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru

Motivasi sangat berfungsi bagi seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi berada dalam diri seseorang sehingga perlu untuk ditingkatkan. Tanpa adanya motivasi seseorang tidak akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Begitupun dengan guru sebagai pengembangan tugas untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas perlu memiliki motivasi kerja. Guru yang memiliki motivasi kerja akan selalu meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru bersumber dari dalam dan luar diri individu diantaranya desakan, motif, adanya hasrat dan keinginan untuk

⁷Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 27.

melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, dan adanya kegiatan yang menarik.

c. Teori Motivasi Kebutuhan

Teori-teori utama motivasi masuk ke dalam salah satu dari dua kategori: teori kebutuhan dan teori proses. Teori kebutuhan mendeskripsikan jenis kebutuhan yang harus dipenuhi untuk memotivasi individu. Teori proses membantu kita memahami cara-cara yang sebenarnya di mana kita dan orang lain dapat termotivasi. Ada berbagai teori kebutuhan, termasuk teori hierarki kebutuhan Maslow, teori ERG Alderver, teori kebutuhan Mc Clelland, dan teori motivasi-hygiene Herzberg (kadang-kadang disebut teori dua faktor). Kita meninjau secara singkat untuk menggambarkan sifat dasar dari teori kebutuhan tersebut.

1) Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Salah satu teori yang paling terkenal adalah hierarki kebutuhan Abraham Maslow yang berhipotesis bahwa setiap manusia memiliki hirarki dari 5 kebutuhan:

- a) Fisiologis: kebutuhan makan-minum, tempat berteduh, seks dan kebutuhan tubuh lainnya;
- b) Keamanan: kebutuhan keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional;
- c) Sosial: kebutuhan akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan;

d) Penghargaan: kebutuhan dalam konteks ini termasuk faktor internal, seperti harga diri, otonomi dan prestasi; dan faktor-faktor eksternal, seperti status, pengakuan dan perhatian; dan

e) Aktualisasi diri: kebutuhan yang meliputi pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri.

Setiap kebutuhan ini seharusnya dicapai dengan memuaskan secara substansial, lalu kebutuhan berikutnya menjadi lebih penting untuk dipenuhi. Jadi, jika kita ingin memotivasi seseorang, menurut Maslow, kita perlu memahami dan mengidentifikasi sejauh mana tingkat hierarki kebutuhan orang tersebut saat ini dan fokus pada upaya memuaskan kebutuhan di atas tingkat tersebut.

2) Teori ERG

Clayton Alderfer telah *me-review* hierarki kebutuhan Maslow untuk “membumikannya” lebih dekat dengan penelitian empiris. Hasil revisi teori hierarki kebutuhan tersebut disebut “Teori ERG”. Alderfer berpendapat bahwa ada 3 kelompok kebutuhan inti: *Existence* (eksistensi), *relatedness* (keterkaitan), dan *growth* (pertumbuhan); karenanya, dinamakan ‘teori ERG’. Kelompok *eksistence* berkaitan dengan persyaratan dasar keberadaan diri. Mereka termasuk item yang Maslow anggap sebagai kebutuhan fisiologis dan keamanan. Kelompok *relatedness* berkaitan dengan keinginan untuk mempertahankan hubungan interpersonal yang penting, dan membutuhkan interaksi dengan orang lain jika mereka ingin merasa puas. Hal ini selaras dengan kebutuhan sosial dan komponen eksternal kebutuhan harga diri Maslow. Akhirnya, kelompok *Growth* peduli

dengan keinginan intrinsik untuk pengembangan pribadi. Kelompok ini mencakup komponen intrinsik kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri Maslow.

Berbeda dengan teori hierarki kebutuhan Maslow, teori ERG setidaknya menunjukkan bahwa lebih dari satu kebutuhan mungkin berlaku pada waktu yang sama. Teori ERG lebih konsisten dengan pengetahuan kita tentang perbedaan individual. Variabel seperti pendidikan, latar belakang keluarga dan lingkungan budaya dapat mengubah pentingnya atau kekuatan pendorong bahwa sekelompok kebutuhan berlaku untuk orang tertentu.

3) Teori Kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya untuk mencoba menjelaskan motivasi. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan: prestasi, kekuasaan dan afiliasi yang di definisikan sebagai berikut:

- a) Kebutuhan untuk prestasi. Dorongan untuk unggul, untuk mencapai dalam kaitannya dengan seperangkat standar, berusaha untuk berhasil;
- b) Kebutuhan untuk kekuasaan. Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku seperti yang kita inginkan; dan
- c) Kebutuhan untuk afiliasi. Keinginan untuk hubungan interpersonal yang harmonis.

Beberapa orang memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka berjuang untuk prestasi pribadi bukan hadiah dari kesuksesan tersebut. mereka memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik atau lebih efisien dari pada yang telah dilakukan sebelumnya. Dorongan ini adalah kebutuhan

berprestasi. McClelland menemukan bahwa berprestasi membedakan diri dari orang lain oleh keinginan mereka untuk melakukan hal-hal yang lebih baik.

Kebutuhan akan kekuasaan adalah keinginan untuk memiliki pengaruh dan control terhadap orang/pihak lain. Individu dengan nPow tinggi “bertanggung jawab”, berjuang untuk mempengaruhi pihak lain, lebih memilih untuk ditempatkan dalam situasi kompetitif dan status oriented, dan cenderung lebih peduli dengan memperoleh prestise dan pengaruh atas orang lain dibandingkan dengan kinerja yang efektif.

Kebutuhan ketiga McClelland adalah afiliasi. Kebutuhan ini telah menerima perhatian sedikit dari para peneliti. Individu dengan motif afiliasi yang tinggi berusaha untuk persahabatan, lebih kooperatif ketimbang situasi yang kompetitif dan hubungan yang melibatkan tingginya rasa saling pengertian.

4) Teori motivasi Herzberg

Teori motivasi-higiene dikemukakan oleh Frederick Herzberg yang menyelidiki pertanyaan “apa yang orang inginkan dari pekerjaan mereka?” ia menemukan bahwa faktor intrinsik, seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan tampaknya berkaitan dengan kepuasan kerja. Herzberg juga menemukan bahwa ada karakteristik yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor yang disebabkan ketidakpuasan kerja ekstrinsik, seperti kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, hubungan interpersonal dan kondisi kerja, Herzberg menyimpulkan bahwa kebalikan dari kepuasan adalah ketidakpuasan, seperti yang secara tradisional

diyakini. Menghilangkan karakteristik tidak memuaskan dari pekerjaan tidak selalu membuat pekerjaan menjadi memuaskan.

Herzberg menjelaskan bahwa faktor yang menyebabkan kepuasan kerja adalah motivator yang terpisah dan berbeda dari faktor-faktor higienis yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Faktor higienis meliputi kebijakan perusahaan dan administrasi, supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan gaji. Adapun faktor yang memotivasi, termasuk prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pertumbuhan.⁸

d. Indikator Motivasi Kerja Guru

Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan membutuhkan motivasi kerja baik dari diri sendiri maupun dari luar. Guru akan bersemangat melakukan segala aktivitas ketika dalam dirinya telah ada motivasi kerja yang tinggi, motivasi selalu mengandung pengertian yang sesuai dengan apa yang mendasarinya. Motivasi kerja guru berarti sebuah motivasi yang mendasari guru dalam melaksanakan pekerjaan.

Motivasi kerja guru menurut Hamzah B. Uno memiliki dua dimensi, yaitu dimensi dorongan internal dan dimensi dorongan eksternal. Dimensi dan indikator motivasi kerja guru meliputi:

1) Motivasi Internal

Motivasi instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau yang berfungsinya tidak perlu di rangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu

⁸M Chazienul Ulum, *Perilaku Organisasi: Menuju Orientasi Pemberdayaan*, (Cet. I; Malang: UB Press, 2016), h. 58.

sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Adapun indikator motivasi internal meliputi: (a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas; (b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas; (c) Kemandirian dalam bertindak; (d) Memiliki perasaan senang dalam bekerja; dan (e) Prestasi yang dicapai.

2) Motivasi Eksternal

Motivasi ini mengacu kepada faktor-faktor dari luar atau dengan kata lain adanya daya penggerak yang mendorong seseorang untuk melaksanakan sesuatu tindakan atau aktivitas yang disebabkan adanya pengaruh dari luar (dorongan) dan dari pihak lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena manusia lupa ataupun sengaja untuk melanggar aturan yang telah ada. Adapun indikator motivasi eksternal meliputi: (a) Berusaha untuk memenuhi kebutuhan; (b) Kesempatan untuk promosi; (c) Memperoleh pengakuan; dan (d) Bekerja dengan memperoleh imbalan yang layak.⁹

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaannya itu.¹⁰

⁹Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 63.

¹⁰Mattala, *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*, (Makassar: Celebes Media Perkasa, 2018), h.4.

Sebagaimana Firman Allah Swt dalam QS. At-Taubah/9:105 sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.¹¹

Berdasarkan ayat al-Qur'an tersebut dapat dipahami bahwa barang siapa yang bersungguh-sungguh dalam mengerjakan sesuatu dengan niat yang tulus dan ikhlas dari dalam hatinya untuk bekerja, maka Allah akan memberikan penghargaan sebagai orang yang mulia atas prestasi kerja yang dilakukan dengan kemuliaan pula, baik di dunia maupun di akhirat.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Standar beban kerja guru pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dalam pasal 35 disebutkan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan

¹¹Kementerian Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya: Halim, 2014), h.203.

pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.¹²

b. Indikator Kinerja Guru

Menurut Hamzah B. Uno kinerja guru dapat diukur melalui dimensi: 1) kualitas kerja, 2) Kecepatan/ketepatan, 3) Inisiatif, 4) Kemampuan, dan 5) Komunikasi, yang selanjutnya dimensi tersebut melahirkan indikator antara lain: a) Menguasai bahan, b) Mengelola proses belajar mengajar, c) Mengelola kelas, d) Menggunakan media atau sumber belajar, e) Menguasai landasan pendidikan, f) Merencanakan program pembelajaran, g) Memimpin kelas, h) Mengelola interaksi belajar mengajar, i) Melakukan penilaian hasil belajar peserta didik, j) Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, k) Memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan, l) Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan m) Memahami dan menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.¹³

Lebih lanjut dijelaskan bahwa kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, (2) Kompetensi kepribadian, (3) Kompetensi sosial, dan (4) Kompetensi professional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

1) Kompetensi Pedagogik

¹²Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian*, (Cet. I; Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 14.

¹³Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 63.

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat, dan interest yang berbeda. Adapun indikator kompetensi pedagogik meliputi: a) Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual; b) Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; dan c) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap dan stabil, dewasa arif, dan berwibawa menjadi teladan peserta didik dan berakhlak mulia. Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Walaupun berat tantangan dan rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya harus tetap tegar dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru.

Pendidikan adalah proses yang direncanakan agar semua berkembang melalui proses pembelajaran. Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi kearah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku dalam masyarakat. Guru harus mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemandirian dan integritas kepribadian seorang guru. Adapun indikator kompetensi kepribadian meliputi: a) Bertindak sesuai dengan norma agama,

hukum, sosial, dan kebudayaan nasional indonesia; b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat; dan c) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.

3) Kompetensi Sosial

Guru di mata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suri tauladan dalam kehidupannya sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Dengan dimilikinya kemampuan tersebut, otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar, sehingga jika ada keperluan dengan orang tua siswa, para guru tidak akan mendapat kesulitan. Kemampuan sosial meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan. Adapun indikator kompetensi sosial meliputi: a) Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi; dan b) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik;

4) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu meng-*update*, dan menguasai materi pelajaran yang disajikan. Adapun indikator

kompetensi profesional meliputi: a) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; dan b) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif;¹⁴

3. Prestasi Belajar Peserta Didik

a. Pengertian Prestasi Belajar

Belajar pada hakikatnya adalah suatu proses dalam perkembangan manusia untuk mencapai kedewasaan. Belajar merupakan kebutuhan dasar dan ciri khas manusia. Dalam proses pembelajaran di sekolah setiap guru mengharapkan agar peserta didik memperoleh prestasi belajar yang baik.

Prestasi adalah hasil dari suatu kegiatan yang telah dikerjakan, diciptakan, baik secara individu maupun kelompok. Prestasi tidak akan pernah dihasilkan selama seseorang tidak melakukan suatu kegiatan. Dalam kenyataan untuk mendapatkan prestasi tidak mudah seperti yang dibayangkan, tapi perlu perjuangan dengan berbagai tantangan yang harus dihadapi. Prestasi adalah suatu aktivitas yang dilakukan secara sadar untuk mendapatkan sejumlah kesan dari bahan yang telah dipelajari.¹⁵

Prestasi dalam belajar adalah hasil dari pengukuran terhadap peserta didik yang meliputi faktor kognitif, afektif, dan psikomotorik setelah mengikuti proses pembelajaran yang diukur dengan menggunakan instrument tes atau instrument

¹⁴Sudarwan Danim, *Profesional dan Etika Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 25.

¹⁵Arinda Firdianti, *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa*, (Yogyakarta: CV. Gre Publishing, 2018), h. 70.

yang relevan. Prestasi belajar adalah penilaian pendidikan tentang kemajuan peserta didik dalam segala hal yang dipelajari di sekolah yang menyangkut pengetahuan atau keterampilan yang dinyatakan sesudah hasil penelitian.¹⁶

b. Peserta Didik

Peserta didik adalah orang/individu yang mendapatkan pelayanan pendidikan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya agar tumbuh dan berkembang dengan baik serta mempunyai kepuasan dalam menerima pelajaran yang diberikan oleh gurunya.¹⁷

Menurut Hurlock dalam buku perkembangan peserta didik bahwa peserta didik adalah makhluk individu yang mempunyai kepribadian dengan ciri-ciri yang khas yang sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangannya. Pertumbuhan dan perkembangan peserta didik dipengaruhi oleh lingkungan dimana ia berada.¹⁸

1) Aspek-aspek prestasi belajar peserta didik

Hasil sebuah prestasi dari belajar tentunya memiliki aspek yang menjadi indikator terhadap pencapaian dalam belajar. Aspek-aspek tersebut setidaknya ada tiga (3) aspek prestasi belajar yang ketiganya dapat dikaji dalam berbagai literasi, yang meliputi aspek kognitif, afektif dan psikomotorik.

a) Aspek kognitif.

¹⁶Moh. Zaiful Rosyid, Mustajab, Aminol Rosid Abdullah, *Prestasi Belajar*, (Cet. I; Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2019), h. 8.

¹⁷Muhammad Kristiawan, Dian Safitri, dan Rena Lestari, *Manajemen Pendidikan*, (Cet. I; Yogyakarta: Deepublish, 2017), h. 69.

¹⁸Nora Agustiana, *Perkembangan Peserta Didik*, (Cet. I; Yogyakarta: Deepublish, 2018), h. 13.

Aspek kognitif sebagai indikator dalam pencapaian sebuah prestasi hal ini seperti yang disampaikan oleh Muhibin Syah bahwa untuk mengukur prestasi peserta didik bidang kognitif ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, baik dengan tes tulis maupun lisan. Adapun indikatornya meliputi: (1) Tingkat pengetahuan (*knowledge*). Tujuan instruksional pada level ini menuntut peserta didik untuk mengingat (*recall*) informasi yang telah diterima sebelumnya, misalnya fakta, terminologi pemecahan masalah dan sebagainya; (2) Tingkat pemahaman (*komprensip*), Kategori pemahaman dihubungkan dengan kemampuan-kemampuan untuk menjelaskan pengetahuan, informasi yang telah diketahui dengan kata-kata sendiri. Dalam hal ini peserta didik diharapkan menerjemahkan atau menyebutkan kembali apa yang telah didengar dengan kata-kata; (3) Tingkat Penerapan (*aplicatioan*), Penerapan merupakan kemampuan untuk menggunakan atau menerapkan informasi yang telah dipelajari ke dalam situasi yang baru, serta memecahkan berbagai masalah yang timbul dalam kehidupan sehari-hari; (4) Tingkat Analisis (*analysis*), Analisis merupakan kemampuan untuk mengidentifikasi, memisahkan dan membiarkan komponen-komponen atau elemen-elemen suatu fakta, konsep, pendapat, asumsi, hipotesa atau kesimpulan dan memeriksa komponen-komponen tersebut untuk melihat atau tidaknya kontradiksi. Dalam hal ini peserta didik diharapkan dapat menunjukkan hubungan diantara berbagai gagasan dengan cara membandingkan gagasan tersebut standar prinsip atau prosedur yang telah dipelajari; (5) tingkat evaluasi (*evaluation*), Evaluasi merupakan level tertinggi yang mengharuskan siswa mampu membuat penilaian dan keputusan tentang nilai gagasan metode produk

atau benda dengan menggunakan kriteria tertentu. Jadi evaluasi disini lebih condong berbentuk penilaian biasa dari pada penilaian evaluasi.

b) Aspek afektif

Aspek afektif ialah ranah berfikir yang meliputi watak perilaku seperti perasaan, minat, sikap, emosi, atau nilai. Menurut Harun Rasyid dan Mansur, ranah afektif menentukan keberhasilan belajar seseorang. Orang yang tidak memiliki minat pada pelajaran tertentu sulit untuk mencapai keberhasilan studi secara optimal. Seseorang yang berminat dalam suatu mata pelajaran diharapkan akan mencapai hasil pembelajaran yang optimal.

Muhibbin Syah mengatakan “Prestasi yang bersifat afektif memiliki indikator yang meliputi: (1) penerimaan, (2) sambutan, (3) apresiasi (sikap menghargai), (4) internalisasi (pendalaman), (5) karakterisasi (penghayatan). Misal seorang peserta didik dapat menunjukkan sikap menerima atau menolak terhadap suatu pernyataan dari permasalahan atau mungkin peserta didik menunjukkan sikap berpartisipasi dalam hal yang dianggap baik.

c) Aspek psikomotorik

Psikomotorik merupakan aspek yang berhubungan dengan olah gerak seperti yang berhubungan dengan otot-otot syaraf misalnya lari, melangkah, menggambar, berbicara, membongkar peralatan atau memasang peralatan dan lain sebagainya. Harun Rasyid dan Mansur mengatakan “Gerakan dasar adalah gerakan yang mengarah pada keterampilan kompleks yang khusus. Peserta didik yang telah mencapai kompetensi dasar pada ranah ini mampu melakukan tugas dalam bentuk keterampilan sesuai dengan standar atau kriteria.

Pencapaian prestasi belajar atau hasil belajar peserta didik dapat digolongkan menjadi beberapa aspek seperti; aspek kognitif, aspek afektif dan aspek psikomotorik. Dengan kata lain bahwa ketiga aspek prestasi belajar tersebut yaitu: yang meliputi aspek afektif, aspek kognitif dan aspek psikomotorik akan lebih sempurna jikalau ketiga aspek tersebut di miliki oleh setiap siswa. Sehingga siswa tidak hanya cerdas dalam mata pelajaran namun juga cerdas dalam menerapkan pada kehidupan sehari-hari. Capaian prestasi belajar tidak bisa berdiri sendiri, akan tetapi selalu berhubungan satu sama lain.¹⁹

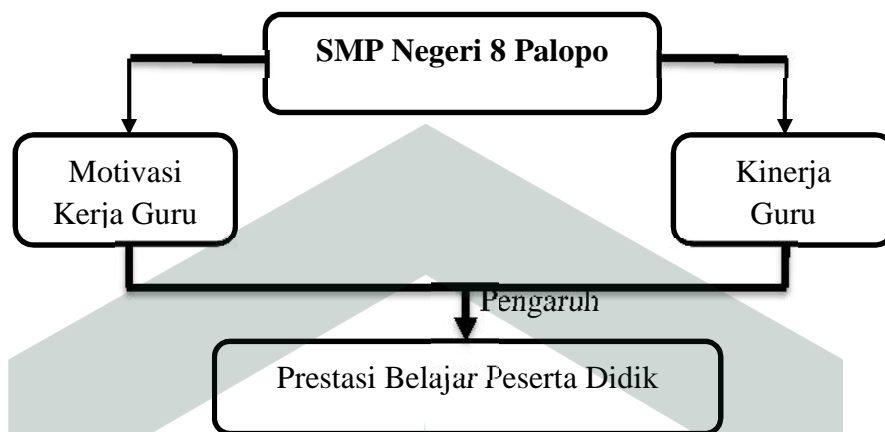
C. Kerangka Pikir

Untuk melahirkan guru-guru yang profesional, tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya saja, baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memberikan kesempatan untuk belajar lagi, namun perlu juga memperhatikan keadaan guru dari sisi yang lain, seperti motivasi (dorongan) agar kinerja guru dapat meningkat dan mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi peserta didik khususnya dalam meningkatkan prestasi belajarnya.

Motivasi yang timbul karena adanya kebutuhan dan keinginan merupakan perangsang daya gerak yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar. Guru yang bersemangat dalam mengajar terlihat dalam ketekunannya ketika melaksanakan tugas, ulet, minatnya yang tinggi dalam memecahkan

¹⁹Ahmad Syafi'I, Tri Marfiyanto, Siti Kholidatur Rodiyah, *Studi Tentang Prestasi Belajar Siswa Dalam Berbagai Aspek dan Faktor Yang Mempengaruhi*, *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, Vol.2 No.2 (Juli, 2018), 118. <http://journal.univetbantara.ac.id/index.php/komdik/article/download/114/102>. diakses tanggal 09 Mei 2019.

masalah, penuh kreatif dan sebagainya, agar prestasi belajar peserta didik meningkat.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pikir tersebut, dapat dipahami bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap prestasi belajar peserta didik, begitu juga dengan kinerja guru berpengaruh terhadap prestasi belajar peserta didik serta motivasi kerja guru dan kinerja guru bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi belajar peserta didik.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dipaparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

“Motivasi kerja guru dan kinerja guru berpengaruh terhadap prestasi belajar peserta didik di SMP Negeri 8 Palopo”.

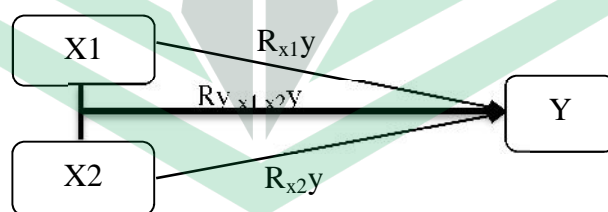
BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain *ex-post facto* yang bersifat korelasional. Penelitian korelasi (*Causal research*) adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih. Disebut penelitian *ex-post facto* karena dalam penelitian ini tidak dibuat perlakuan atau manipulasi variabel-variabel penelitian tetapi mengungkapkan fakta berdasarkan pengukuran gejala yang telah ada pada diri responden. Bersifat korelasi karena fokus penyelidikannya adalah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Hubungan antara variabel penelitian dapat dilihat pada desain penelitian sebagai berikut:



Gambar 3.1 Desain Penelitian Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

Dimana:

- X_1 = Motivasi kerja guru
- X_2 = Kinerja guru
- Y = Prestasi belajar peserta didik

→ = Pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di SMP Negeri 8 Palopo yang terletak di Kel.



Balandai, Kec. Bara, Kota Palopo.

Gambar 3.2 Lokasi Penelitian

2. Waktu Kegiatan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Maret-April Tahun Ajaran 2020. Dalam penelitian ini penulis membuat tabel tanggal dan waktu penelitian agar lebih mudah dipahami. Adapun tanggal dan waktunya dapat dilihat tabel 3.1.

Tabel 3.1 Waktu dan Kegiatan Penelitian

No.	Kegiatan	Waktu Kegiatan			
		Pekan Ke			
		I	II	III	IV
1.	Pengajuan Judul			19/12/2018	
2.	Proposal Penelitian Judul		08/04/2011		
3.	Proposal Bimbingan	26/04/2019	11/06/2019	15/06/2019	29/06/2019
4.	Proposal Seminar		06/07/2019		
5.	Proposal Pengurusan Izin		11/03/2020		
6.	Penelitian Pengumpulan Data		16/03/2020	17/03/2020	
7.	Analisis Data				18/03/2020
8.	Bimbingan Skripsi		10/04/2020	16/04/2020	29/04/2020
9.	Seminar Hasil				30/06/2020
10.	Ujian Akhir		13/08/2020		

C. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah batasan masalah secara operasional dengan menegaskan arti dari konstruk atau variabel yang dinyatakan dengan cara tertentu untuk mengukurnya. Untuk menghindari kekeliruan penafsiran terhadap variabel, kata dari istilah teknis yang terdapat dalam judul, maka penulis perlu untuk mencantumkan definisi operasional dalam skripsi.

- a. Motivasi kerja guru adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan guru baik dari dalam (motivasi internal) maupun dari luar (motivasi eksternal) untuk bertindak melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun dimensi dan indikator motivasi kerja guru, yaitu:
- Motivasi Internal, meliputi: (1) tanggung jawab dalam melaksanakan tugas; (2) melaksanakan tugas dengan target yang jelas; (3) kemandirian dalam bertindak; (4) memiliki perasaan senang dalam bekerja; dan (5) prestasi yang dicapai.
- Motivasi Eksternal, meliputi: (1) berusaha untuk memenuhi kebutuhan; (2) kesempatan untuk promosi; (3) memperoleh pengakuan; dan (4) bekerja dengan memperoleh imbalan yang layak.
- b. Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja guru yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Adapun kompetensi kinerja guru, yaitu: (1) kompetensi pedagogik; (2) kompetensi profesional; (3) kompetensi kepribadian; dan (4) kompetensi sosial.
- c. Prestasi belajar peserta didik adalah hasil yang telah dicapai oleh peserta didik yang didapat dari proses pembelajaran. Adapun aspek-aspek prestasi belajar peserta didik, yaitu: (1) aspek kognitif; (2) aspek afektif; dan (3) aspek psikomotorik.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.¹ Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 8 Palopo yaitu berjumlah 53 orang yang terdiri dari guru PNS dan Honorer.

Tabel 3.2 Populasi Guru SMP Negeri 8 Palopo

No	Nama	Pangkat/Gol.
1.	Martha Palimbingan, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
2.	Muhammad Adi Nur, S.Pd., M.Pd	Pembina TK.I, IV/b
3.	Dra. Nurhidayah	Pembina TK.I, IV/b
4.	Ni Wayan Narsini, S.Pd	Pembina TK. I, IV/b
5.	Drs. Ahmad	Pembina TK.I, IV/b
6.	Drs. Eduard Meirapa Mangnga	Pembina TK.I, IV/b
7.	Dra. Anriana Rahman	Pembina TK .I, IV/b
8.	Drs. I Made Swena	Pembina TK.I, IV/b
9.	Krismawati P, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
10.	Yerni Sakius, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
11.	Pasombaran, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
12.	Ubat, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
13.	Dra. Murlina	Pembina TK.I, IV/b
14.	Baharuddin, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
15.	Rosneni Genda, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b

¹Slamet Riyanto, Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, (Cet. I; Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2020), h. 11.

No	Nama	Pangkat/Gol.
16.	Abdul Gani, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
17.	Hartati Srikandi Idawati Sapan, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
18.	Titik Sulistiani, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
19.	Ipik Jumiati, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
20.	Ismail Sumang, ST	Pembina TK.I, IV/b
21.	Dra. Rahayu D, M.Pd	Pembina, IV/a
22.	Welem Pasiakan, S.Pd	Pembina, IV/a
23.	Rosdiana Masri, S.Pd	Pembina, IV/a
24.	Hasma Yunus, S.Pd	Pembina, IV/a
25.	Usman, S.Pd ., M.Pd	Pembina, IV/a
26.	Haerati, SE., M.Si	Pembina, IV/a
27.	Patimah, S.Ag., M.Pd	Pembina, IV/a
28.	Drs. Hairuddin	Pembina, IV/a
29.	Fatimah, S.Ag	Pembina, IV/a
30.	Sri Handayani Nasrun, S.Pd	Penata TK.I III/d
31.	Nur Afriany Syarifuddin, S.Pd	Penata TK.I III/d
32.	Syamsul Bahri Bp, SP	Penata TK.I III/d
33.	Sitti Hadijah, S.Pd	Penata TK.I III/d
34.	Adillah Junaid, S.Pd	Penata TK.I III/d
35.	Yurlin Sariri, S.Pd., M.Pd	Penata TK.I III/d
36.	Eka Paramita, S.Pd	Penata TK.I III/d
37.	Andi Nasriana, S.Pd.I	Penata TK.I III/d
38.	Asrika Achmad, S.Pd.I	Penata TK.I III/d
39.	Imelda Wilsen Taruk, S.Pd	Penata III/c
40.	Eka Paramita, S.Pd	Penata III/c
41.	Unna Kurniawan, S.Pd	Penata Muda TK.I, III.b
42.	Anita, S.Pd	Penata Muda TK.I, III.b
43.	Syahuuddin	Penata Muda, III/a
44.	Hasniah	Penata Muda, III/a

No	Nama	Pangkat/Gol.
45.	Nurmiati	Pengatur TK.I, II/d
46.	Nurmiati, S.Pd.	Honor
47.	Nasrah, S.Pd.I	Honor
48.	Nurmayanti Jamaluddin Tamrin, S.Pd	Honor
49.	Feby Ftiriani, S.Pd	Honor
50.	Rosida, S.Pd	Honor
51.	Tenri, S.Pd.I	Honor
52.	Ahmad Rizal, S.Pd.I	Honor
53.	Debora Tikus, S.TH	Honor

Sumber: Data dapodik SMP Negeri 8 Palopo Tahun 2020

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.² Teknik pengambilan sampel dengan *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.³ Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Negeri 8 Palopo yaitu berjumlah 53 orang yang terdiri dari guru PNS dan Honorer.

²*Ibid.*, h.12.

³Sugiyono, *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Cet XXV; Bandung: Alfabeta, 2017), h.85.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Angket

Angket disusun berdasarkan indikator variabel penelitian yang telah dibahas berdasarkan literatur pada kajian teori. Teknik angket dimaksudkan untuk mengumpulkan data tentang aspek motivasi kerja guru dan kinerja guru terhadap prestasi belajar peserta didik di SMP Negeri 8 Palopo. Berdasarkan penelitian ini, butir-butir instrumen angket disajikan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap dan persepsi tentang variabel yang diteliti. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif. penggunaan skala Likert pada setiap variabel yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), dan Tidak Setuju (TS). Pemberian bobot terhadap pernyataan positif dimulai dari 4,3,2,1 sedangkan pernyataan negatif pemberian bobot dimulai dari 1,2,3,4.

Setelah data terkumpul, dilakukan tahap pengolahan dan analisis data. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS for windows ver.20*. Sebelum angket digunakan terlebih dahulu instrumen angket di uji coba, dalam hal ini uji validitas dan realibilitas. Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan yaitu uji validitas isi oleh beberapa ahli dan uji validitas *item*.

Validitas isi dapat dibantu dengan menggunakan kisi-kisi instrumen. Dalam kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan butir soal (*item*) pertanyaan atau pernyataan yang telah dijabarkan dalam indikator.

Rancangan angket diserahkan kepada tiga orang ahli atau validator untuk divalidasi. Validator diberikan lembar validasi setiap instrument untuk di isi dengan tanda centang pada skala likert 1-4 sebagai berikut:

- Skor 1 : Tidak Setuju
 Skor 2 : Kurang Setuju
 Skor 3 : Setuju
 Skor 4 : Sangat Setuju

Data hasil validasi ahli untuk instrumen angket yang berupa pertanyaan atau pernyataan dianalisis dengan mempertimbangkan masukan, komentar dan saran-saran dari validator. Hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk merevisi instrumen angket. Selanjutnya berdasarkan lembar validitas yang telah diisi oleh validator dapat di tentukan validitasnya dengan rumus statistik *Aiken's* berikut :⁴

$$V = \frac{s}{[n(c-1)]}$$

Keterangan:

V = indeks validasi

⁴Syaifuddin Azwar, *Reliabilitas dan validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013), h.113.

$$S = r - l_0$$

r = skor yang di berikan oleh validator

l_0 = skor penilaian validitas terendah

n = banyaknya validator

c = skor penilaian validitas tertinggi.

Selanjutnya hasil perhitungan validitas ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:⁵

Tabel 3.3 Interpretasi Validitas Isi

Interval	Interpretasi
0,00-0,199	Sangat tidak valid
0,20-0,399	Tidak valid
0,40-0,599	Kurang valid
0,60-0,799	Valid
0,80-1,00	Sangat Valid

Setelah diperoleh r_{xy} , kemudian dibandingkan dengan harga r_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ dan $dk = n - 1$, untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan dan pernyataan valid atau tidak. Butir item dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji validitas variabel motivasi kerja guru bahwa item pertanyaan mempunyai nilai *corrected item-total correlation* $> r_{tabel}$ (0.60) adalah valid, sedangkan yang memiliki nilai *corrected item-total correlation* $< r_{tabel}$ adalah tidak valid.

Lebih lanjut, syarat lainnya yang juga penting bagi seorang peneliti adalah reliabilitas. Uji reliabilitas isi angket dalam penelitian ini diolah berdasarkan hasil penelitian beberapa ahli, adapun cara pengolahannya adalah dengan mencari nilai alpha menggunakan *SPSS Vers. 20*.

⁵Hasril Ridwan dan Sunarto, *Pengantar statistika untuk pendidikan, sosial, ekonomi, komunikasi dan bisnis*, (Cet. II; Bandung: Alfabeta, 2010), h. 81.

Adapun tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat reliabilitas instrumen yang diperoleh pada tabel di bawah ini:⁶

Tabel 3.4 Interpretasi Reliabilitas

Koefisien Korelasi	Kriteria Reliabilitas
$0,80 < r \leq 1,00$	Sangat Tinggi
$0,60 < r \leq 0,80$	Tinggi
$0,40 < r \leq 0,60$	Cukup
$0,20 < r \leq 0,40$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,20$	Sangat Rendah

2. Dokumentasi

Penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi yang berkaitan dengan penyusunan skripsi ini. Dokumentasi adalah sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari karangan/tulisan, sertifikat, undang-undang dan sebagainya.

Dalam buku kepemimpinan transformasional metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal variabel berupa bahan tertulis ataupun film.⁷ Adapun data yang dikumpulkan melalui catatan dan keterangan tertulis yang berisi informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Instrumen ini digunakan untuk memperoleh data mengenai jumlah guru, nilai hasil peserta didik dan gambaran umum sekolah di SMP Negeri 8 Palopo.

⁶M Subana and Sudrajad, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, (Cet. II; Bandung: Pustaka Setia, 2005), h. 30.

⁷Uswatun Khasanah, *Kepemimpinan Transformasional dalam manajemen pendidikan islam*, (Surabaya: Jakad publishing, 2019), h.7.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Instrumen sebagai alat bantu dalam menggunakan metode pengumpulan data merupakan sarana yang dapat diwujudkan dalam benda, misalnya angket, perangkat tes, pedoman wawancara, pedoman observasi, skala dan sebagainya. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian sebagai berikut:

1. Angket

Angket merupakan kumpulan pertanyaan-pertanyaan yang tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang diri pribadi atau hal-hal yang diketahui. Tujuan penyebaran angket adalah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, tanpa merasa khawatir bila responden memberi jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian pertanyaan.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari karangan/tulisan, sertifikat, undang-undang dan sebagainya.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu derajat ketetapan/kelayakan instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur serta sejauh mana instrumen

tersebut menjalankan fungsi pengukurannya. Valifitas adalah suatu proses yang dilakukan oleh penyusun atau pengguna instrumen untuk mengumpulkan data secara empiris guna mendukung kesimpulan yang dihasilkan skokr instrumen. Sedangkan validitas adalah kemampuan alat ukur untuk mengukur sasaran ukurnya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas diterjemahkan dari kata *reliability* yang berarti hal yang dapat dipercaya (lahan uji). Sebuah tes dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi jika tes tersebut memberikan data hasil yang ajeg (tetap) walaupun diberikan pada waktu yang berbeda kepada responden yang sama. Hasil tes yang tetap atau seandainya berubah maka perubahan itu tidak signifikan maka tes tersebut dikatakan reliabel. Oleh karena itu reliabilitas sering disebut dengan ketepercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan dan sebagainya.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul.⁸ Kajian dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik dengan bantuan komputer program *SPSS vers.20*.

1. Analisis Statistik Deskriptif

⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 207.

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Statistik deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median, modus, variansi, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain. Dalam penelitian ini analisis deskriptif adalah penyajian data dari responden melalui tabel dan grafik yang diperoleh dari perhitungan persentase (%).

Adapun langkah-langkah analisis data deskriptif sebagai berikut:

a) Menghitung Persentase (%) Skor Capaian Responden

Untuk mengkaji permasalahan dalam penelitian ini maka dilakukan pengelolaan data hasil skor capaian responden yang didasarkan hasil dari masing-masing item pertanyaan untuk setiap indikator dengan formulasi rumus persentase sebagai berikut:

$$P_r = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dengan:

P_r = Persentase capaian responden

F = Jumlah jawaban responden

N = Jumlah responden

100 % = Jumlah tetap

Selanjutnya diakumulasikan untuk menentukan skor bagi setiap sub indikator, kemudian skor setiap sub indikator diakumulasikan lagi untuk mendapatkan skor setiap indikator penelitian. Skor setiap indikator

diakumulasikan lagi untuk menentukan total variabel yang diteliti atau untuk menjawab permasalahan penelitian.

Menentukan skor setiap sub indikator dengan memakai formulasi rumus persentase sebagai berikut:

$$P_r = \frac{S}{s} \times 100\%$$

Dengan :

Pr = Persentase capaian

SC = Jumlah skor capaian

SI = Jumlah Skor ideal

100 % = Jumlah tetap

Setelah jawaban dianalisis melalui rumus tersebut, selanjutnya motivasi kerja guru, kinerja guru dan prestasi belajar peserta didik dibandingkan dengan kategorisasi yang dapat dilihat pada tabel 3.5⁹

Tabel 3.5 Kategorisasi Motivasi Kerja Guru, Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Peserta Didik

Rentang % Skor	Kategori
82,3 < skor 100	Sangat baik
62,5 < skor 82,3	Baik
43,8 < skor 62,5	Cukup baik
25,0 skor 43,8	Tidak baik

2. Koefisien Determinasi

⁹Yulia Rachmawati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru*, (Skripsi; Semarang, IKIP Veteran Semarang, 2013) diakses tanggal 25 Desember 2018.

Untuk mengetahui sebesar-besar kontribusi variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel (Y), dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (KD), yaitu:

$$KD = r^2 \times 100$$

Dimana:

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi.¹⁰



¹⁰Ridwan, *Belajar Penelitian Untuk Guru – Kartawa Penelitian Pemula*, (Cet. I; Bandung: Alfabeta, 2009), h. 139.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat SMP Negeri 8 Palopo

SMP Negeri 8 Palopo yang beralamat di Jl. Dr. Ratulangi No.66. Balandai Kec. Bara Kota Palopo dengan kode Nomor Statistik Sekolah (NSS): 201196201002 dan Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSNS): 40307837 dengan status kepemilikan tanah/bangunan adalah milik pemerintah kota palopo dengan luas tanah 19.964m². Posisi geografis: -2.9705 lintang dan 120.1834 bujur.

SMP Negeri 8 Palopo berdiri pada tahun 1965 yang pada saat itu bernama Sekolah Tehnik Negeri (STN) yang dipimpin oleh Bapak D.D Eppang sampai dengan tahun 1971, pada tahun 1971 sampai dengan tahun 1995 sekolah tersebut bernama Sekolah Teknik Negeri yang di pimpin oleh Bapak Sulle Bani, pada tahun 1995 sampai dengan tahun 1997 Sekolah Teknik Negeri (STN) berubah menjadi SMP Negeri 9 Palopo dan pada tahun 1998 Berubah menjadi SMP Negeri 8 Palopo yang pada masa itu dipimpin oleh Drs. Suprihono. Pada tahun 2000 sampai tahun 2003 dipimpin oleh Drs. Idrus, kemudian pada tahun 2004 dipimpin oleh Drs. Rasman, kemudian pada tahun 2004 sampai desember 2012 dipimpin oleh Abdul Muis, S.Pd. Pada bulan desember 2012 sampai dengan juli 2013 dipimpin oleh Abdul Aris Lainring, S.Pd., M.Pd. Pada bulan juli 2013 sampai juli 2015 dipimpin oleh Andul Zamad, S.Pd., M.Si, dan di bulan juli 2015 hingga sekarang SMP Negeri 8 Palopo dipimpin oleh Drs. H. Basri M, M.Pd.

b. Visi dan Misi SMP Negeri 8 Palopo

Adapun visi dan misi SMP Negeri 8 palopo yaitu:

Visi:

Unggul dalam prestasi yang bernafaskan keagamaan

Misi:

- 1) Melaksanakan pengembangan sistem pembelajaran intentif
- 2) Melaksanakan pengembangan rencana program pembelajaran
- 3) Melaksanakan pengembangan sistem penilaian
- 4) Melaksanakan pengembangan SKBM
- 5) Melaksanakan pengembangan kurikulum muatan lokal
- 6) Melaksanakan pengembangan profesional guru
- 7) Melaksanakan pembelajaran dengan pendekatan CTL
- 8) Melaksanakan bimbingan belajara yang insentif
- 9) Melaksanakan peningkatan sarana pendidikan
- 10) Melaksanakan peningkatan prasarana pendidikan
- 11) Melaksanakan kegiatan remedial
- 12) Melaksanakan pengembangan kelembagaan
- 13) Melaksanakan pengembangan menejemen sekolah
- 14) melaksnakan peningkatan penggalangan peran serta masyarakat dalam pembiayaan pendidikan
- 15) Melaksanakan pembiayaan olahraga
- 16) Melaksanakan pembinaan kerohanian

17) Melaksanakan penegakan peraturan-peraturan dalam lingkungan sekolah

18) Melaksanakan pengembangan perangkat penilaian

19) Melaksanakan pengembangan kurikulum¹

c. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sekolah merupakan sarana pendidikan atau suatu lembaga yang diselenggarakan oleh sejumlah orang atau kelompok dalam bentuk kerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan. Kelengkapan suatu sarana dan prasarana selain sebagai kebutuhan dalam meningkatkan kualitas alumninya, dan akan menambah persentasi sekolah dimana orang tua peserta didik dapat melanjutkan studi keperguruan tinggi. Proses belajar mengajar tidak akan maksimal jika tanpa dukungan sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai.

Sarana dan prasarana yang dimaksudkan yaitu segala fasilitas yang digunakan dalam pembelajaran di dalam lembaga tersebut sebagai pendukung dalam pencapaian tujuan pendidikan yang bermutu. Sarana dan prasarana berfungsi untuk membantu dalam proses pembelajaran di SMP Negeri 8 Palopo khususnya pada saat proses belajar mengajar di dalam kelas, serta sarana yang lengkap akan menjamin tercapainya tujuan pembelajaran.

d. Keadaan Guru

Guru atau pendidik adalah salah satu komponen pendidikan yang harus ada dalam lembaga pendidikan. Dalam hal ini guru sangat memegang peranan penting dalam pengembangan pendidikan, karena secara operasional guru adalah

¹Syahyuddin, Staf Tata Usaha SMP Negeri 8 Palopo, Dokumentasi 16 Maret 2020.

pengelola proses belajar mengajar di kelas. Guru sering diartikan sebagai seorang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan siswa dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi (fitra) siswa baik potensi kognitif, potensi afektif maupun psikomotorik. Guru adalah mereka yang bekerja di sekolah atau madrasah, mengajar, membimbing, melatih para siswa agar mereka memiliki kemampuan dan keterampilan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, juga dapat menjalani kehidupannya dengan baik.²

Guru adalah tokoh ideal, pembawa norma dan nilai-nilai kehidupan masyarakat dan sekaligus pembawa motivasi bagi peserta didik dalam kehidupan ilmu pengetahuan. Keberhasilan atau bermutu atau tidaknya suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh guru.

e. Keadaan Siswa

Pada tahun 2020 peserta didik di SMP Negeri 8 Palopo berjumlah 836 orang peserta didik. Di kelas VII terdiri dari sembilan kelas dan 285 peserta didik, kelas VIII terdiri sembilan kelas dan 278 peserta didik dan kelas IX terdiri dari sembilan kelas dan 273 peserta didik. Pada tahun ajaran ini sistem kurikulum yang digunakan adalah kurikulum 2013 (K13).³

1. Hasil Analisis Data

a. Validitas Instrumen

Sebelum angket digunakan, terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas isi dengan memilih 3 validator ahli yang memiliki kompetensi dalam

²Khusnul Wardan, *Guru Sebagai Profesi*, (Cet. I; Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), h.108.

³Syahuuddin, Staf Tata Usaha SMP Negeri 8 Palopo, Dokumentasi 16 Maret 2020.

bidang pendidikan untuk mengisi format validasi. Adapun validator ahli yang dimaksud ada pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 Validator Instrumen Penelitian

NO	Nama	Pekerjaan
1.	Dr. Hilal Mahmud, MM.	Dosen
2.	Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd.	Dosen
3.	Alimuddin, S.Ud., M.Pd.I	Dosen

Pada validasi isi digunakan rumus *Aiken's*, adapun dari validasi yang dilakukan oleh ketiga validator adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Validitas Data Angket untuk Penelitian Motivasi Kerja Guru

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S
Validator1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 2	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
s	7		7		6		6		6		6	
V	0.78		0.78		0.67		0.67		0.67		0.67	

Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai rata-rata dari V (*Aiken's*) sebesar 0.706. Selanjutnya akan dibandingkan menggunakan interperstasi, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3 Interprestasi Validitas Isi

Interval	Interprestasi
0,00-0,199	Sangat tidak valid
0,20-0,399	Tidak valid
0,40-0,599	Kurang valid
0,60-0,799	Valid
0,80-1,00	Sangat Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (*Aiken's*) dari validitas isi motivasi kerja guru dapat dikatakan memadai (valid).

Tabel 4.4 Validitas Data Angket Untuk Penelitian Kinerja Guru

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S
Validator1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 2	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
s	7		7		6		6		6		6	
V	0.78		0.78		0.67		0.67		0.67		0.67	

Berdasarkan tabel 4.4 di peroleh nilai rata-rata dari V (*Aiken's*) sebesar

0.706. Selanjutnya akan dibandingkan menggunakan interperstasi, dapat dilihat pada tabel 4.3 diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (*Aiken's*) dari validitas isi kinerja guru dapat dikatakan memadai (valid).

Tabel 4.5 Validitas Data Angket Untuk Penelitian Prestasi Belajar Peserta Didik

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S
Validator1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 2	3	2	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2
Validator 3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
s	6		7		7		6		6		6	
V	0.67		0.78		0.78		0.67		0.67		0.67	

Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai rata-rata dari V (*Aiken's*) sebesar

0.706. Selanjutnya akan dibandingkan menggunakan interperstasi, dapat dilihat pada tabel 4.3 diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (*Aiken's*) dari validitas isi prestasi belajar peserta didik dapat dikatakan memadai (valid).

b. Reliabilitas Instrumen

Uji Reliabilitas adalah data yang mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* () suatu konstruk atau

variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 atau lebih besar dari r tabel.⁴

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya. Reliabilitas artinya dapat di percaya, jadi dapat diandalkan.⁵ Hasil pengujian reliabilitas dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Guru
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	20

Sumber: Hasil olah data *spss vers.20*, tahun 2020

Berdasarkan tabel uji reliabilitas di atas diperoleh untuk angket motivasi kerja guru memperoleh nilai dari r_{11} sebesar 0.906. Dengan demikian, berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas, maka angket motivasi kerja guru dapat dikatakan *reliabel* dengan kriteria reliabilitas sangat tinggi.

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Kinerja Guru
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	20

Sumber: Hasil olah data *spss vers.20*, tahun 2020

Kemudian untuk tabel 4.7 uji reliabilitas, untuk angket kinerja guru memperoleh nilai r_{11} sebesar 0.927. Dengan demikian, berdasarkan tabel

⁴Amalia and Firda, *Analisis Pengaruh Faktor Budaya Sosial Pribadi Dan Psikologis Terhadap Keputusan Pembelian Minuman Penambah Tenaga Cair Merek M-150* (Semarang, n.d.), h. 56.

⁵Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Cet. XIV; Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 221.

interpretasi reliabilitas, maka angket dari kinerja guru dapat dikatakan *reliabel* dengan kriteria reliabilitas sangat tinggi.

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Prestasi Belajar Peserta Didik
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	19

Sumber: Hasil olah data *spss vers.20*, tahun 2020

Uji reliabilitas untuk angket prestasi belajar peserta didik yang memperoleh nilai r_{11} sebesar 0.929. Dengan demikian, berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas, maka angket dari prestasi belajar peserta didik dapat dikatakan *reliabel* dengan kriteria reliabilitas sangat tinggi.

2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan data dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel distribusi frekuensi. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, minimum, maximum, variance, standar deviasi, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain.

a. Motivasi Kerja Guru

Hasil analisis statistik statistika yang berkaitan dengan skor variabel motivasi kerja guru (X_1) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor motivasi kerja guru yang menunjukkan skor rata-rata 78.28 dan varians sebesar 54.861 dengan standar deviasi sebesar 7.407 dari skor terendah 61 dan skor tertinggi 90. Hal ini dapat di lihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik Deskriptif Motivasi Kerja Guru

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	53
Rata-rata	78.28
Standar Deviasi	7.407
Varians	54.861
Rentang skor	29
Nilai Terendah	61
Nilai Tertinggi	90

Sumber: Hasil olah data *spss vers. 20*, tahun 2020

Jika skor motivasi kerja guru dikelompokkan ke dalam 4 kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase motivasi kerja guru.

Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10 Perolehan Persentase Kategori Motivasi Kerja Guru

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
82.3 – 100	Sangat Baik	18	34%
62.5 – 82.3	Baik	34	64%
43.8 – 62.5	Cukup Baik	1	2%
0.0 – 43.8	Tidak Baik	0	0%
Jumlah		53	100%

Sumber: Hasil olah data *spss vers. 20*, tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel motivasi kerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum Motivasi Kerja Guru pada SMP Negeri 8 Palopo pada kategori sangat baik diperoleh persentase sebesar 34% dengan frekuensi sampel 18 orang, yang dimaksud dari kategori sangat baik yaitu dari aspek motivasi internal dan motivasi eksternal dengan indikator tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, kemandirian dalam bertindak dan memiliki perasaan yang senang dalam bekerja. Sedangkan motivasi kerja guru

pada kategori baik diperoleh persentase sebesar 64% dengan frekuensi sampel 34 orang, yang dimaksud dari kategori baik yaitu keseluruhan dari aspek motivasi internal dan eksternal. Motivasi kerja guru pada kategori cukup baik diperoleh persentase sebesar 2% dengan frekuensi sampel 1 orang, yang dimaksud dari kategori cukup baik yaitu keseluruhan dari aspek motivasi internal dan eksternal, dan pada kategori tidak baik untuk motivasi kerja guru tidak diperoleh persentase serta frekuensi sampel.

Berdasarkan tabel 4.9 dan 4.10 tersebut diperoleh hasil motivasi kerja guru pada SMP Negeri 8 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi 34 orang dan persentase sebesar 64%. Adapun skor rata-rata yaitu 78.28. Tingginya hasil persentase motivasi kerja guru dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

b. Kinerja Guru

Hasil analisis statistik statistika yang berkaitan dengan skor variabel kinerja guru (X_2) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor kinerja guru yang menunjukkan skor rata-rata 78.92 dan varians sebesar 85.071 dengan standar deviasi sebesar 9.223 dari skor terendah 61 dan skor tertinggi 93. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Guru

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	53
Rata-rata	78.92
Standar Deviasi	9.223
Varians	85.071
Rentang skor	32.00
Nilai Terendah	61
Nilai Tertinggi	93

Sumber: Hasil olah data *spss vers. 20*, tahun 2020

Jika skor Kinerja Guru dikelompokkan kedalam 4 kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase kinerja guru. Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 4.12 Perolehan Persentase Kategori Kinerja Guru

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
82.3 – 100	Sangat Baik	23	43%
62.5 – 82.3	Baik	29	55%
43.8 – 62.5	Cukup Baik	1	2%
0.0 – 43.8	Tidak Baik	0	0%
Jumlah		53	100%

Sumber: Hasil olah data *spss vers. 20*, tahun 2020

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kinerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum kinerja guru pada SMP Negeri 8 Palopo pada kategori sangat baik diperoleh persentase sebesar 43% dengan frekuensi sampel 23 orang, yang dimaksud dari kategori sangat baik yaitu keseluruhan dari 4 aspek (kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional). Sedangkan kinerja guru pada kategori baik diperoleh persentase sebesar 55% dengan frekuensi sampel 29 orang, yang dimaksud dari kategori baik yaitu keseluruhan dari 4 aspek (kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional). Kinerja guru pada kategori cukup baik diperoleh persentase sebesar 2% dengan frekuensi sampel 1 orang, yang dimaksud dari kategori baik yaitu keseluruhan dari 4 aspek (kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional).

professional). Dan pada kategori tidak baik untuk kinerja guru tidak diperoleh persentase serta frekuensi sampel.

Berdasarkan tabel 4.11 dan 4.12 tersebut diperoleh hasil kinerja guru pada SMP Negeri 8 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi 29 orang dan persentase sebesar 55%. Adapun skor rata-rata yaitu 78.92. Tingginya hasil persentase kinerja guru dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

c. Prestasi Belajar Peserta Didik

Hasil analisis statistik statistika yang berkaitan dengan skor variabel prestasi belajar peserta didik (Y) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor prestasi belajar peserta didik yang menunjukkan skor rata-rata 78.68 dan varians sebesar 72.876 dengan standar deviasi sebesar 8.537 dari skor terendah 61 dan skor tertinggi 91. Hal ini dapat di lihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13 Hasil Uji Statistik Deskriptif Prestasi Belajar Peserta Didik

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	53
Rata-rata	78.68
Standar Deviasi	8.537
Varians	72.876
Rentang skor	30.00
Nilai Terendah	61
Nilai Tertinggi	91

Jika skor prestasi belajar peserta didik di kelompokkan ke dalam 4 kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentasi prestasi belajar peserta didik. Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase prestasi belajar peserta didik sebagai berikut:

Tabel 4.14 Perolehan Persentase Prestasi Belajar Peserta Didik

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
82.3 – 100	Sangat Baik	23	43%
62.5 – 82.3	Baik	29	55%
43.8 – 62.5	Cukup Baik	1	2%
0.0 – 43.8	Tidak Baik	0	0%
Jumlah		53	100%

Sumber: Hasil olah data *spss vers. 20*, tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel prestasi belajar peserta didik yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum prestasi belajar peserta didik pada SMP Negeri 8 Palopo pada kategori sangat baik diperoleh persentase sebesar 43% dengan frekuensi sampel 23 orang, yang dimaksud dari kategori baik yaitu keseluruhan dari 3 aspek yaitu aspek kognitif, aspek afektif dan aspek psikomotorik. Sedangkan prestasi belajar peserta didik pada kategori baik diperoleh persentase sebesar 55% dengan frekuensi sampel 29 orang, yang dimaksud dari kategori baik yaitu keseluruhan dari 3 aspek yaitu aspek kognitif, aspek afektif dan aspek psikomotorik prestasi belajar peserta didik. Pada kategori cukup baik diperoleh persentase sebesar 2% dengan frekuensi sampel 1 orang, yang dimaksud dari kategori baik yaitu keseluruhan dari 3 aspek yaitu aspek kognitif, aspek afektif dan aspek psikomotorik. Dan pada kategori tidak baik untuk prestasi belajar peserta didik tidak diperoleh persentase serta frekuensi sampel.

Berdasarkan tabel 4.13 dan 4.14 tersebut diperoleh hasil prestasi belajar peserta didik pada SMP Negeri 8 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi 29 orang dan persentase sebesar 55%. Adapun skor rata-rata yaitu

78.68. Tingginya hasil persentase prestasi belajar peserta didik dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

3. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi atau R Square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y. Pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.357	.332	6.97942

a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru, Motivasi Kerja Guru

b. Dependent Variable: Prestasi Belajar Peserta Didik

Berdasarkan tabel 4.21 diperoleh nilai koefisien determinasi atau R Square = 0.357. Agar mengetahui besar kecilnya pengaruh variabel motivasi kerja guru dan kinerja guru terhadap prestasi belajar peserta didik di SMP Negeri 8 Palopo dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0.357 \times 100\% \\
 &= 35.7\%
 \end{aligned}$$

Artinya Pengaruh motivasi kerja guru dan kinerja guru terhadap prestasi belajar peserta didik sebesar 35.7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan hasil Penelitian

1. Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 8 Palopo

Motivasi kerja guru merupakan segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan guru baik dari dalam diri (motivasi internal) maupun dari luar (motivasi eksternal). Motivasi internal meliputi: (a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas; (b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas; (c) Kemandirian dalam bertindak; (d) Memiliki perasaan senang dalam bekerja; dan (e) Prestasi yang dicapai untuk bertindak melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Motivasi eksternal meliputi: (a) Berusaha untuk memenuhi kebutuhan; (b) Kesempatan untuk promosi; (c) Memperoleh pengakuan; dan (d) Bekerja dengan memperoleh imbalan yang layak.

Guru sebagai sumber daya manusia disuatu lembaga sekolah merupakan bagian dalam menentukan keberhasilan sekolah, pengembangan sumber daya manusia yang meliputi pengembangan individu, pengembangan karir dan pengembangan organisasi. Guru sebagai pribadi harus memiliki motivasi yang tinggi dan kemampuan kompetensi yang baik untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada SMP Negeri 8 Palopo dengan penyebaran angket yang telah diuji validitas isi diperoleh 20 item/butir pernyataan, angket yang valid diberikan kepada 53 responden yang berasal dari guru yang ada di SMP Negeri 8 Palopo. Berdasarkan penyebaran angket ke 53 responden dapat diketahui bahwa motivasi kerja guru dapat dikatakan kategori baik dengan frekuensi sampel 34 orang dan persentase sebesar 64% dengan skor rata-ratanya yaitu 78.28 dan sisanya 36% di pengaruhi faktor lain.

Berdasarkan hasil pengujian statistik dari penelitian ini ada beberapa penelitian yang sejalan dan mendukung penelitian ini yaitu, penelitian dari Nastita Amalda, Lantip Diat Prasajo dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Kedisiplinan Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa”, yang menunjukkan pengaruh yang cukup tinggi yakni 13,1%.⁶ Begitupun dengan penelitian Ani Fauzi dan Duriyat penelitian yang mengenai “Pengaruh Kompetensi dan Motifasi Kerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Madrasah Tsanawiyah” menunjukkan pengaruh yang sedikit yakni 15,5%.⁷

2. Kinerja Guru di SMP Negeri 8 Palopo

Kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaann itu.⁸ Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

⁶Nastita Amalda, Lantip Diat Prasajo, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Kedisiplinan Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa, jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Vol. 6 No. 1 (April 2018). <http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp>. diakses tanggal 09 Mei 2019.

⁷Ani Fauzi, Duriyat, *Pengaruh Kompetensi dan Motifasi Kerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Madrasah Tsanawiyah*, Al Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian Volume 13, Nomor 1 (Mei, 2018). <http://ejournal.iainkendari.ac.id/al-izzah/article/view/895>. diakses tanggal 09 Mei 2019.

⁸Mattala, *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*, (Makassar: Celebes Media Perkasa, 2018), h.4.

Kinerja guru dapat diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru yakni: (a) kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual, (b) kompetensi kepribadian kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap dan stabil, dewasa arif, dan berwibawa menjadi teladan peserta didik dan berakhlak mulia, (c) kompetensi sosial yaitu kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif., dan (d) kompetensi professional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada SMP Negeri 8 Palopo dengan penyebaran angket yang telah diuji validitas isi diperoleh 20 item/butir pernyataan, angket yang valid diberikan kepada 53 responden yang berasal dari guru yang ada di SMP Negeri 8 Palopo. Berdasarkan penyebaran angket ke 53 responden dapat diketahui bahwa kinerja guru dapat dikatakan kategori baik dengan frekuensi sampel 29 orang dan persentase sebesar 55% dengan skor rata-rata 78.92, dan sisanya 44% di pengaruhi faktor lain.

Berdasarkan hasil uji statistik dari penelitian ini sejalan dan mendukung dari penelitian Resi Adelina Manullang dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil belajar Siswa di SMP Negeri 4 Tanjung Jabung Timur Kota Jambi”, yang menunjukkan kinerja guru cukup baik dalam perencanaan program kegiatan pembelajaran dengan demikian capaian responden

secara keseluruhan adalah 72,56%.⁹ Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Endah Lityasari yang berjudul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa di SMA Negeri Se-Kota Tasikmalaya mengemukakan bahwa peranan guru sangatlah penting bahkan sangat utama. Untuk itu, maka profesionalisme guru harus ditegakkan dengan cara pemenuhan syarat-syarat kompetensi yang harus dikuasai oleh setiap guru, baik di bidang penguasaan keahlian materi keilmuan maupun metodologi.¹⁰

3. Prestasi Belajar Peserta Didik

Prestasi dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh karena adanya aktivitas belajar yang telah dilakukan, diciptakan baik secara individu atau kelompok.¹¹ Belajar adalah usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk merubah tingkah laku menjadi lebih baik, dilakukan secara sengaja dan terencana.¹²

Prestasi dalam belajar adalah hasil dari pengukuran terhadap peserta didik yang meliputi aspek kognitif, afektif dan psikomotorik setelah mengikuti proses pembelajaran. Aspek kognitif yaitu kemampuan yang mencakup kegiatan mental (otak), Afektif yaitu ranah yang berkaitan dengan sikap dan nilai, ranah afektif mencakup watak perilaku seperti perasaan, minat, sikap emosi dan nilai. Dan

⁹Resi Adelina Manullang, *Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil belajar Siswa di SMP Negeri 4 Tanjung Jabung Timur Kota jambi*, *Jurnal Imiah Universitas Batanghari Jambi* Vol.17 No. 3 (Oktober 2017). <https://www.neliti.com/publications/225497/pengaruh-kinerja-guru-terhadap-hasil-belajar-siswa-di-smp-negeri-4-tanjung-jabun>. diakses tanggal 09 Mei 2019.

¹⁰Endah Lityasari, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMA Negeri Se-Kota Tasikmalaya*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan* Vol. 1 No. 1 (Januari 20013). <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/adpen/article/view/154>. diakses tanggal 09 Mei 2019.

¹¹Moh Zaiful Rosyid, Mustajab Mansyur, Aminol Rosid Abdullah, *Prestasi Belajar*, (Malang: CV. Literasi Nusantara, 2019), h.5.

¹²*Ibid.*, h.7.

psikomotorik yaitu ranah yang berkaitan dengan keterampilan (*skill*) atau kemampuan bertindak setelah orang menerima pengalaman belajar.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada SMP Negeri 8 Palopo dengan penyebaran angket yang telah diuji validitas isi diperoleh 19 item/butir pernyataan, angket yang valid diberikan kepada 53 responden yang berasal dari guru yang ada di SMP Negeri 8 Palopo. Berdasarkan penyebaran angket ke 53 responden dapat diketahui bahwa prestasi belajar peserta didik dapat dikatakan kategori baik dengan frekuensi sampel 29 orang dan persentase sebesar 55% dengan skor rata-rata 78.68, dan sisanya 45% di pengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru (X_1), dan kinerja guru (X_2) terhadap prestasi belajar peserta didik (Y) secara simultan sebesar 35.7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah ditemukan pada bab IV maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja guru pada SMP Negeri 8 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 34 orang dan persentase sebesar 64%, dan sisanya 36% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun skor rata-ratanya yaitu 78.28. Tingginya hasil persentase motivasi kerja guru dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

2. Kinerja guru pada SMP Negeri 8 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 29 orang dan persentase sebesar 55%, dan sisanya 45% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun skor rata-ratanya yaitu 78.92. Tingginya hasil persentase kinerja guru dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

3. Prestasi belajar peserta didik pada SMP Negeri 8 Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 29 orang dan persentase sebesar 55%, dan sisanya 45% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun skor rata-ratanya yaitu 78.68. Tingginya hasil persentase prestasi belajar peserta didik dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

4. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja guru (X_1) dan kinerja guru (X_2) terhadap prestasi belajar peserta didik (Y) sebesar 35,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian maka peneliti memberikan saran-saran terhadap pihak sekolah di SMP Negeri 8 Palopo.

1. Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi dan peran penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Untuk menjadikan guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya, guru harus memiliki motivasi yang tinggi baik dalam diri maupun luar. Karena motivasi kerja guru yang tinggi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan dapat berkontribusi terhadap kinerjanya.

2. Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, guru akan menjadi lebih baik dan meningkat dengan adanya dukungan dan dorongan, baik dari dalam diri maupun dari kepala sekolah secara terus-menerus agar guru terdorong untuk selalu bekerja secara optimal.

3. Prestasi belajar peserta didik akan lebih baik dan meningkat dengan adanya dukungan dan dorongan yang sifatnya membangun dari guru. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi dan kinerja yang baik sangat berpengaruh dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik serta meningkatkan mutu pendidikan pada sekolah khususnya di SMP Negeri 8 Palopo yang diteliti.

Dengan adanya penelitian ini memberikan manfaat dan pengalaman yang besar bagi peneliti, dan penelitian ini masih jauh dari kata sempurna maka saran dan kritik dari pihak pembaca sangat dibutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelina, Resi Manullang, *Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa di SMP Negeri 4 Tanjung Jabung Timur Kota Jambi*, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* Vol.17 No.3, 2017, <http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/396>. diakses tanggal 09 Mei 2019.
- Agustiana, Nora *Perkembangan Peserta Didik*, Cet. I; Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Amalda, Nastita, Lantip Diat Prasajo, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Kedisiplinan Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa*, *jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Vol. 6 No. 1 (April 2018). <http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp>. diakses tanggal 09 Mei 2019.
- Amalia and Firda, *Analisis Pengaruh Faktor Budaya Sosial Pribadi Dan Psikologis Terhadap Keputusan Pembelian Minuman Penambah Tenaga Cair Merek M-150* (Semarang, n.d.), h. 56.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cet. XIV; Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Azwar, Syaifuddin, *Reliabilitas dan validitas*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013.
- Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian*, Cet. I; Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- B. Hamzah Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Chazienul, M Ulum, *Perilaku Organisasi: Menuju Orientasi Pemberdayaan*, Cet. I; Malang: UB Press, 2016.
- Danim, Sudarwan, *Profesional dan Etika Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Fauzi, Ani dan Duriyat, *Pengaruh Kompotensi dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Madrasah Tsanawiyah*, *Al Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian* Vol. 13, No. 1 (Mei, 2018). <http://ejournal.iainkendari.ac.id/al-izzah/article/download/895/783>. diakses tanggal 09 Mei 2019.

- Firdianti, Arinda, *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa*, Yogyakarta: CV. Gre Publishing, 2018.
- Kementerian Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, Surabaya: Halim, 2014.
- Khasanah, Uswatun, *Kepemimpinan Transformasional dalam manajemen pendidikan islam*, Surabaya: Jakad publishing, 2019.
- Kristiawan, Muhammad, dkk, *Manajemen Pendidikan*, Cet. I; Yogyakarta: Deepublish, 2017.
- Lityasari, Endah, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMA Negeri Se-Kota Taksimalaya*, *Jurnal Imiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan* Vol.1 No.1 (Januari, 2013), <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/adpen/article/view/154>. diakses tanggal 09 Mei 2019.
- Makkulawu, Andi Panyiw Kessi, *Motivasi, Kompetensi, dan Penguasaan Teknologi Informasi, Pada Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen*, Makassar: Jakad Media Publishing, 2019.
- Mattala, *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*, Makassar: Celebes Media Perkasa, 2018.
- Latif Nurrohmedi, *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada MTs Negeri Tangerang II Pamulang*, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jakarta, 2011.
- Pianda, Didi, *Kinerja Guru: kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Cet. I; Sukabumi: Cv Jejak, 2018.
- Yulia Rachmawati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru*, (Skripsi; Semarang, IKIP Veteran Semarang, 2013). diakses tanggal 25 Desember 2018.
- Ridwan, *Belajar Penelitian Untuk Guru – Kartawa Penelitian Pemula*, Cet. I; Bandung: Alfabeta, 2009.
- Ridwan, Hasril dan Sunarto, *Pengantar statistika untuk pendidikan, sosial, ekonomi, komunikasi dan bisnis*, Cet. II; Bandung: Alfabeta, 2010.
- Riyanto, Slamet, Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, Cet. I; Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2020.

- Republik Indonesia, Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 1.
- Republik Indonesia, Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3.
- Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012
- Subana, M dan Sudrajad, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, Cet. II; Bandung: Pustaka Setia, 2005.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sugiyono, *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cet XXV; Bandung: Alfabeta, 2017.
- Syafi'I, Ahmad, dkk, *Studi Tentang Prestasi Belajar Siswa Dalam Berbagai Aspek dan Faktor Yang Mempengaruhi*, *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, Vol.2 No.2 (Juli, 2018), 118. <http://journal.univetbantara.ac.id/index.php/komdik/article/download/114/102>. diakses tanggal 09 Mei 2019.
- Syahyuddin, Staf Tata Usaha SMP Negeri 8 Palopo, Dokumentasi 16 Maret 2020.
- Wardan, Khusnul, *Guru Sebagai Profesi*, Cet. I; Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019.
- Zaiful, Moh Rosyid, dkk, *Prestasi Belajar*, Malang: CV. Literasi Nusantara, 2019.

L

A

M

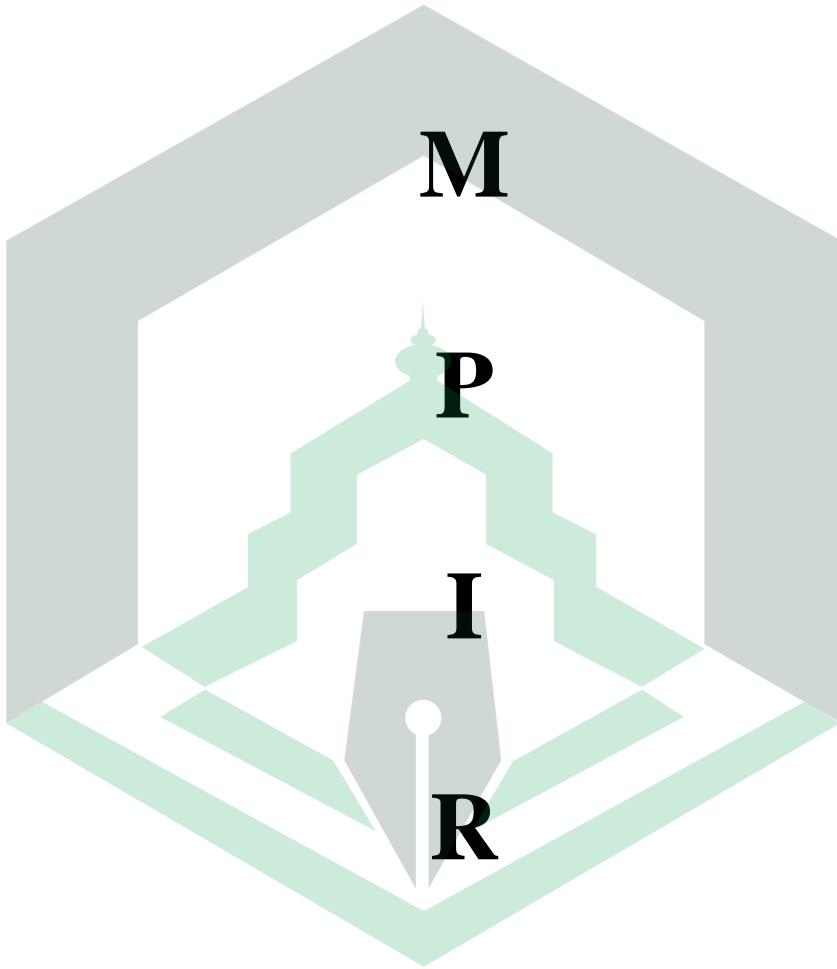
P

I

R

A

N



DOKUMENTASI

SMP Negeri 8 Palopo









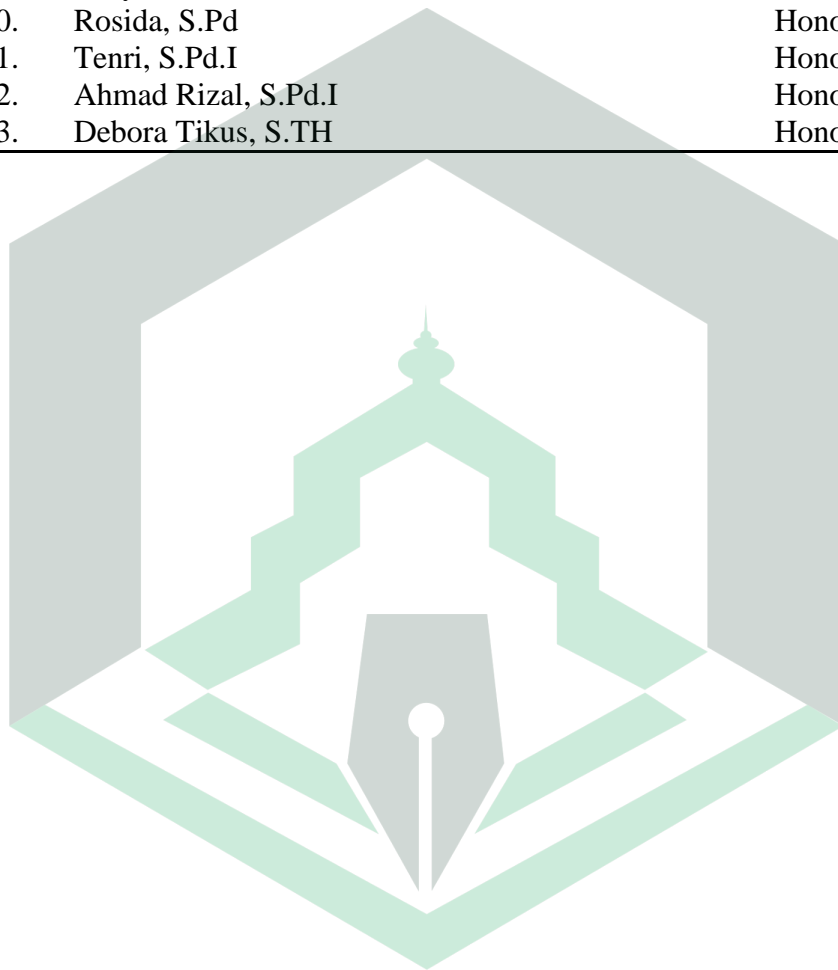


Lampiran 1 : Nama Guru-Guru di SMP Negeri 8 Palopo

Nama Guru di SMP Negeri 8 Palopo

No	Nama	Pangkat/Gol.
1.	Martha Palimbingan, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
2.	Muhammad Adi Nur, S.Pd., M.Pd	Pembina TK.I, IV/b
3.	Dra. Nurhidayah	Pembina TK.I, IV/b
4.	Ni Wayan Narsini, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
5.	Drs. Ahmad	Pembina TK.I, IV/b
6.	Drs. Eduard Meirapa Mangnga	Pembina TK.I, IV/b
7.	Dra. Anriana Rahman	Pembina TK.I, IV/b
8.	Drs. I Made Swena	Pembina TK.I, IV/b
9.	Krismawati P, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
10.	Yerni Sakius, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
11.	Pasombaran, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
12.	Ubat, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
13.	Dra. Murlina	Pembina TK.I, IV/b
14.	Baharuddin, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
15.	Rosneni Genda, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
16.	Abdul Gani, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
17.	Hartati Srikandi Idawati Sapan, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
18.	Titik Sulistiani, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
19.	Ipik Jumiati, S.Pd	Pembina TK.I, IV/b
20.	Ismail Sumang, ST	Pembina TK.I, IV/b
21.	Dra. Rahayu D, M.Pd	Pembina, IV/a
22.	Welem Pasiakan, S.Pd	Pembina, IV/a
23.	Rosdiana Masri, S.Pd	Pembina, IV/a
24.	Hasma Yunus, S.Pd	Pembina, IV/a
25.	Usman, S.Pd., M.Pd	Pembina, IV/a
26.	Haerati, SE., M.Si	Pembina, IV/a
27.	Patimah, S.Ag., M.Pd	Pembina, IV/a
28.	Drs. Hairuddin	Pembina, IV/a
29.	Fatimah, S.Ag	Pembina, IV/a
30.	Sri Handayani Nasrun, S.Pd	Penata TK.I III/d
31.	Nur Afriany Syarifuddin, S.Pd	Penata TK.I III/d
32.	Syamsul Bahri Bp, SP	Penata TK.I III/d
33.	Sitti Hadijah, S.Pd	Penata TK.I III/d
34.	Adillah Junaid, S.Pd	Penata TK.I III/d
35.	Yurlin Sariri, S.Pd., M.Pd	Penata TK.I III/d
36.	Eka Paramita, S.Pd	Penata TK.I III/d
37.	Andi Nasriana, S.Pd.I	Penata TK.I III/d
38.	Asrika Achmad, S.Pd.I	Penata TK.I III/d
39.	Imelda Wilsen Taruk, S.Pd	Penata III/c
40.	Eka Paramita, S.Pd	Penata III/c
41.	Unna Kurniawan, S.Pd	Penata Muda TK.I, III.b

No	Nama	Pangkat/Gol.
42.	Anita, S.Pd	Penata Muda TK.I, III.b
43.	Syahyuddin	Penata Muda, III/a
44.	Hasniah	Penata Muda, III/a
45.	Nurmiati	Pengatur TK.I, II/d
46.	Nurmiati, S.Pd.	Honor
47.	Nasrah, S.Pd.I	Honor
48.	Nurmayanti Jamaluddin Tamrin, S.Pd	Honor
49.	Feby Ftiriani, S.Pd	Honor
50.	Rosida, S.Pd	Honor
51.	Tenri, S.Pd.I	Honor
52.	Ahmad Rizal, S.Pd.I	Honor
53.	Debora Tikus, S.TH	Honor



Lampiran 2 : Kisi-Kisi Angket Penelitian Motivasi Kerja Guru

Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja Guru

No	Aspek	Indikator	Butir Pernyataan		Jumlah
			Positif	Negatif	
1.	Motivasi Internal	1.1 Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas	1, 2	3, 4	12
		1.2 Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	5	6	
		1.3 Kemandirian dalam bertindak	7		
		1.4 Memiliki perasaan yang senang dalam bekerja	8, 9	10	
		1.5 Prestasi yang dicapai	11, 12		
2.	Motivasi eksternal	2.1 Berusaha memenuhi kebutuhan	13		8
		2.2 Kesempatan untuk promosi	14	15	
		2.3 Memperoleh pengakuan	16, 17	18	
		2.4 Bekerja dengan harapan memperoleh imbalan yang layak	19	20	
		JUMLAH			20

Lampiran 3: Kisi-Kisi Angket Penelitian Kinerja Guru

Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru

NO	Aspek	Indikator	Butir Pernyataan		Jumlah
			Positif	Negatif	
1.	Kompetensi Pedagogik	1.1 Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual;	1, 2, 3	4	8
		1.2 Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik;	5	6	
		1.3 Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik	7	8	
2.	Kompetensi Kepribadian	2.1 Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia	9		5
		2.2 Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dewasa dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat	10	11	
		2.3 Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri	12	13	
3.	Kompetensi Sosial	3.1 Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi;	14	15	3
		3.2 Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, orang tua dan masyarakat;	16		
4.	Kompetensi Profesional	4.1 Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	17	18	

4.2 Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif;	18	20	4
JUMLAH			20



Lampiran 4 : Kisi-Kisi Angket Penelitian Prestasi Belajar Peserta Didik

Kisi-Kisi Instrumen Prestasi Belajar Peserta Didik

No	Aspek	Indikator	Butir Pernyataan		Jumlah
			Positif	Negatif	
1.	Kognitif	1.1 Tingkat pengetahuan	1	2	7
		1.2 Tingkat pemahaman	3	4	
		1.3 Tingkat penerapan		5	
		1.4 Tingkat analisis	6		
		1.5 Tingkat Evaluasi	7		
2.	Afektif	2.1 Penerimaan	8	9	9
		2.2 Sambutan atau berpartisipasi	10	11	
		2.3 Apresiasi (sikap menghargai)	12	13	
		2.4 Pendalaman (internalisasi)	14		
		2.5 Karakterisasi (penghayatan)	15	16	
3.	Psikomotorik	3.1 Keterampilan	17	18	3
		3.2 Kecakapan ekspresi verbal dan non verbal	19		
JUMLAH					19

Lampiran 5 : Angket Penelitian

Angket Motivasi Kerja Guru

1. Sebelum Bapak/Ibu mengisi angket berikut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu membaca pernyataan-pernyataan yang tersedia terlebih dahulu.
2. Pada setiap pernyataan, pilihlah satu saja jawaban yang paling sesuai dengan keadaan/pendapat yang merefleksikan Bapak/Ibu, lalu beri tanda *checklist* () pada salah satu alternatif jawaban.

A. Identitas Responden

No Responden :

Jenis Kelamin :

Pangkat/Golongan :

Lama Masa Kerja :

Nama Sekolah :

B. Keterangan:

Keterangan	Skor Penilaian	
	+	-
Tidak Setuju	1	4
Kurang Setuju	2	3
Setuju	3	2
Sangat Setuju	4	1

C. Daftar Pernyataan :

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi				
2.	Saya melakukan hal yang terbaik dalam tugas saya, meskipun harus mengorbankan urusan lain				
3.	Terlambat dalam menyelesaikan tugas merupakan hal yang biasa bagi saya				
4.	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas				

dengan baik

5. Saya menyelesaikan tugas tepat waktu
 6. Saya tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
 7. Saya dapat menyelesaikan tugas tanpa bantuan dari teman/guru lain
 8. Peserta didik yang rajin masuk ke kelas belajar membuat saya lebih bersemangat lagi
 9. Saya sangat senang apabila peserta didik aktif pada saat proses pembelajaran berlangsung
 10. Saya tidak bersemangat mengajar jika waktu mengajar saya pada saat jam tidur siang
 11. Penghargaan atau prestasi yang saya peroleh, mendorong saya bekerja lebih giat lagi
 12. Saya bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik
 13. Gaji yang saya peroleh memenuhi kebutuhan hidup
 14. Pemilihan guru terfavorit mendorong saya untuk mengembangkan diri
 15. Pemilihan guru teladan tidak mendorong saya untuk mengembangkan diri
 16. Pimpinan memberikan penghargaan untuk guru/pegawai yang memiliki kinerja baik
 17. Pimpinan memberikan pujian kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai
 18. Pihak sekolah tidak memberikan pujian dan penghargaan atas kinerja guru yang baik
 19. Pekerjaan yang saya kerjakan memperoleh imbalan yang layak
 20. Saya bekerja hanya untuk mendapatkan imbalan
-

Angket Kinerja Guru

1. Sebelum Bapak/Ibu mengisi angket berikut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu membaca pernyataan-pernyataan yang tersedia terlebih dahulu.
2. Pada setiap pernyataan, pilihlah satu saja jawaban yang paling sesuai dengan keadaan/pendapat yang merefleksikan Bapak/Ibu, lalu beri tanda *checklist* () pada salah satu alternatif jawaban.

A. Identitas Responden

No Responden :

Jenis Kelamin :

Pangkat/Golongan :

Lama Masa Kerja :

Nama Sekolah :

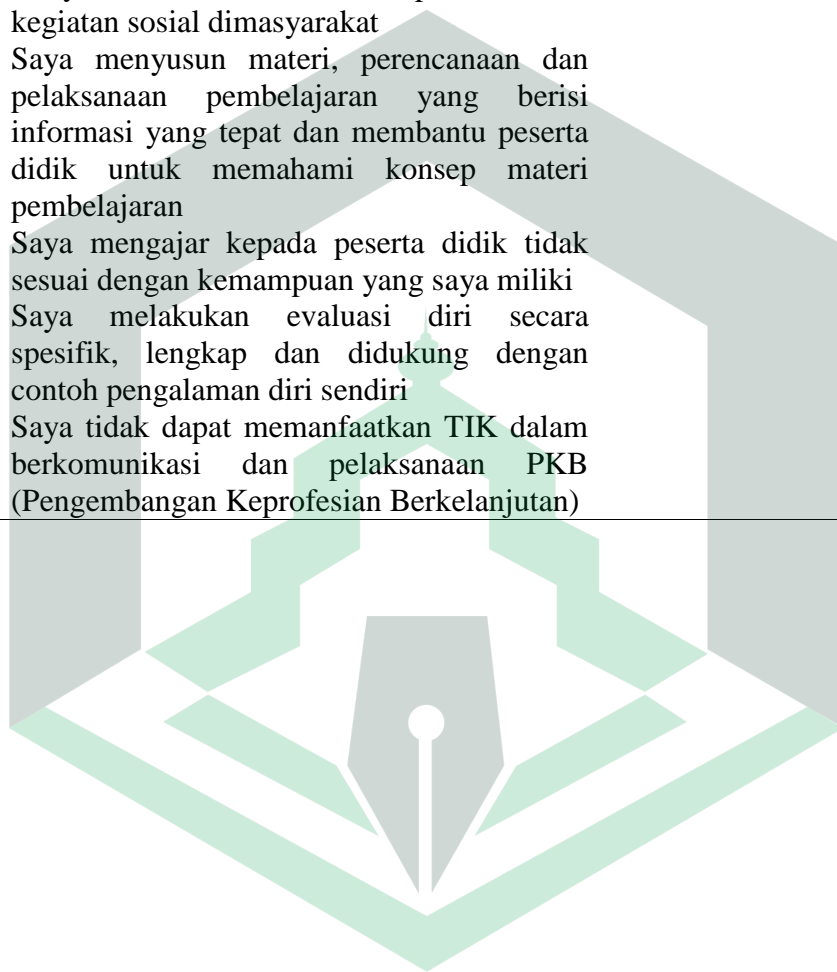
B. Keterangan:

Keterangan	Skor Penilaian	
	+	-
Tidak Setuju	1	4
Kurang Setuju	2	3
Setuju	3	2
Sangat Setuju	4	1

C. Daftar Pernyataan :

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
1.	Saya dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelas				
2.	Saya memberikan pelajaran kepada peserta didik sesuai dengan kemampuan mereka				
3.	Saya memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran, sehingga peserta didik tidak bermarginalkan (tersisihkan, diolok-olok atau minder)				
4.	Saya tidak membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik				
5.	Saya menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik				
6.	Saya tidak selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu				
7.	Saya memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya dengan baik				
8.	Saya tidak dapat memberikan contoh berkomunikasi yang baik kepada peserta didik				
9.	Saya selalu menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing				
10.	Saya selalu menerima masukan dari peserta didik dan memberikan kesempatan peserta didik untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran				
11.	Saya tidak bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan terhadap semua peserta didik, orang tua dan teman sejawat				
12.	Jika saya meninggalkan kelas, saya mengaktifkan siswa dengan melakukan hal-hal produktif terkait dengan mata pelajaran, dan meminta guru lain untuk mengawasi kelas				
13.	Saya tidak mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu				
14.	Saya sering berinteraksi dengan peserta didik dan tidak membatasi perhatiannya				

-
- hanya pada kelompok tertentu (misalnya: peserta didik yang pandai, kaya, dan berasal dari daerah yang sama dengan saya)
15. Saya tidak menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat (bersifat inklusif)
 16. Saya memperhatikan sekolah sebagai bagian dari masyarakat, berkomunikasi dengan masyarakat sekitar serta berperan dalam kegiatan sosial dimasyarakat
 17. Saya menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat dan membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran
 18. Saya mengajar kepada peserta didik tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki
 19. Saya melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri
 20. Saya tidak dapat memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pelaksanaan PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan)
-



Angket Prestasi Belajar Peserta Didik

1. Sebelum Bapak/Ibu mengisi angket berikut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu membaca pernyataan-pernyataan yang tersedia terlebih dahulu.
2. Pada setiap pernyataan, pilihlah satu saja jawaban yang paling sesuai dengan keadaan/pendapat yang merefleksikan Bapak/Ibu, lalu beri tanda *checklist* () pada salah satu alternatif jawaban.

A. Identitas Responden

No Responden :

Jenis Kelamin :

Pangkat/Golongan :

Lama Masa Kerja :

Nama Sekolah :

B. Keterangan:

Keterangan	Skor Penilaian	
	+	-
Tidak Setuju	1	4
Kurang Setuju	2	3
Setuju	3	2
Sangat Setuju	4	1

C. Daftar Pernyataan :

NO	Pernyataan	Jumlah			
		1	2	3	4
1	Saya dapat membuat peserta didik dengan cepat mengingat materi yang diterima sebelumnya				
2	Peserta didik belum mampu mengingat materi yang sudah lewat karena Saya kurang aktif mengajar dalam kelas				

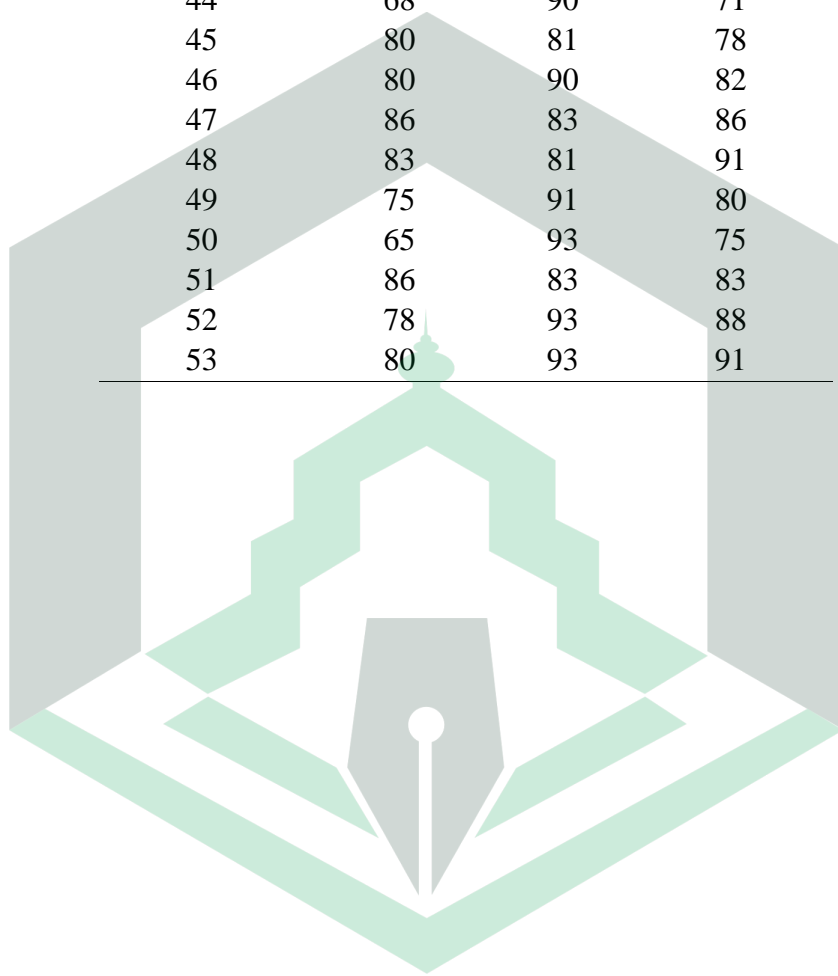
3	Saya memberikan materi yang mudah dimengerti kepada peserta didik				
4	Peserta didik tidak memahami setiap materi yang saya ajarkan				
5	Pada saat proses pembelajaran berlangsung saya tidak menerapkan konsep kedisiplinan kepada peserta didik				
6	Saya mampu membuat peserta didik memikirkan dengan baik tentang wujud nyata dari materi yang saya sampaikan				
7	Saya mengajarkan kepada peserta didik untuk selalu berfikir dengan baik sebelum mengambil keputusan				
8	Saya membina peserta didik agar mereka bersedia menerima nilai atau nilai-nilai yang di ajarkan kepada mereka				
9	Saya kesulitan dalam membina peserta didik dengan baik				
10	Saya dapat mampu menumbuhkan hasrat peserta didik untuk mempelajari lebih jauh lagi atau menggali dalam lagi tentang materi yang saya berikan.				
11	Peserta didik tidak memiliki gairah untuk terus mempelajari materi yang saya berikan				
12	Setiap usaha yang dilakukan peserta didik saya selalu memberikan penghargaan berupa pujian atau nilai agar mereka lebih meningkatkan kemampuannya lagi.				
13	Setiap usaha yang dilakukan peserta didik saya tidak berikan penghargaan				
14	Setiap proses pembelajaran berlangsung saya selalu mengajarkan kepada peserta didik agar selalu menanamkan kejujuran dan tanggungjawab				
15	Dengan mengajarkan kebaikan kepada peserta didik saya mampu membuat mereka merubah perilakunya				
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
16	Saya tidak berhasil membuat peserta didik untuk selalu berperilaku yang baik				
17	Saya mengajarkan peserta didik tentang kedisiplinan di sekolah agar mereka dapat memberikan contoh kedisiplinan di tengah-tengah kehidupan masyarakat				
18	Saya hanya memberikan materi kepada				

-
- peserta tanpa melakukan praktek sehingga kemampuan peserta didik tidak meningkat
- 19 Saya mengajarkan kepada peserta didik cara berkomunikasi yang baik kepada orang lain maupun temannya
-



No	Motivasi Kerja Guru (X1)	Kinerja Guru (X2)	Prestasi Belajar Peserta Didik (Y)
1	85	61	66
2	75	63	61
3	68	63	63
4	90	80	83
5	83	65	75
6	80	65	64
7	88	65	83
8	75	65	63
9	90	80	67
10	85	66	68
11	79	85	83
12	85	66	70
13	61	68	76
14	76	80	66
15	79	68	78
16	80	68	86
17	83	69	66
18	79	69	75
19	86	80	83
20	80	74	74
21	83	74	76
22	74	85	86
23	63	78	79
24	88	78	79
25	69	78	74
26	90	81	86
27	85	81	80
28	83	81	75
29	68	83	66
30	75	83	89
31	79	83	91
32	80	85	80
33	78	75	88
34	83	85	83
35	78	86	91
36	80	86	89
37	75	85	82
38	63	88	80
39	68	88	91

No.	Motivasi Kerja Guru (X1)	Kinerja Guru (X2)	Prestasi Belajar Peserta Didik (Y)
40	75	75	89
41	80	89	80
42	86	89	83
43	78	89	78
44	68	90	71
45	80	81	78
46	80	90	82
47	86	83	86
48	83	81	91
49	75	91	80
50	65	93	75
51	86	83	83
52	78	93	88
53	80	93	91

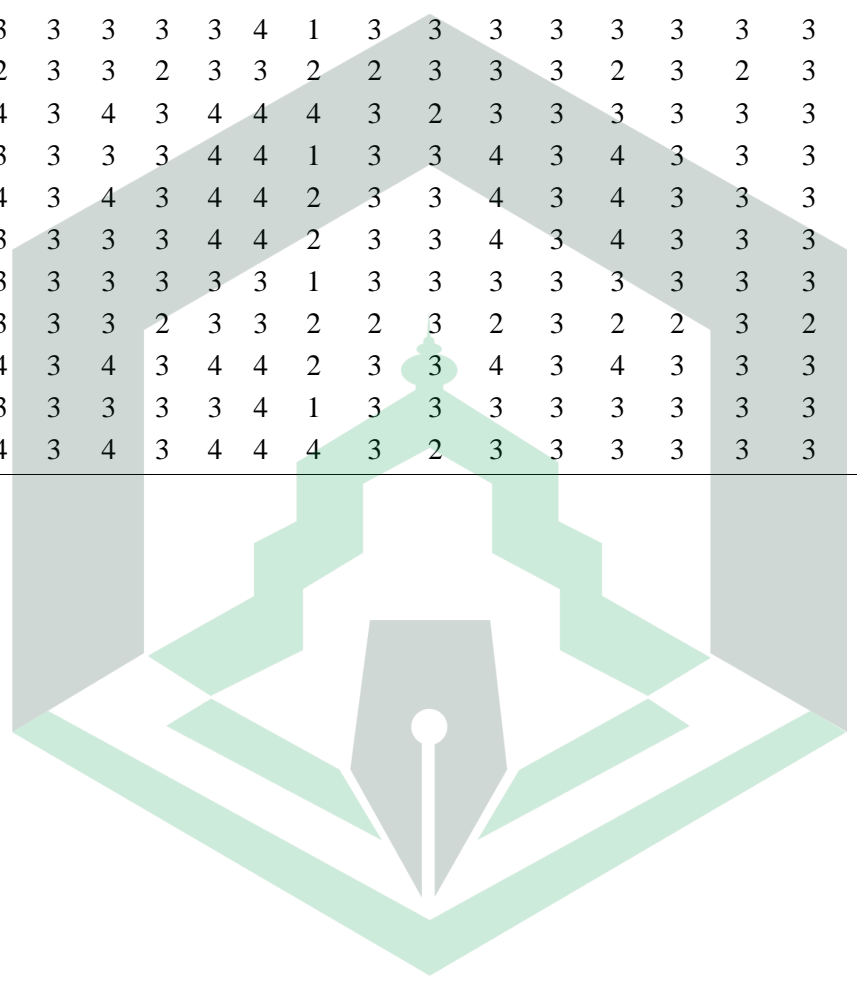


Lampiran 6 : Hasil Penelitian Angket Motivasi Kerja Guru

MOTIVASI KERJA GURU

No	Res	Jawaban																				Jumlah	Skala 100
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
		+	+	-	-	+	-	+	+	+	-	+	+	+	+	-	+	+	-	+	-		
1	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	52	65
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	60	75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	54	68
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	72	90
5	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	66	83
6	6	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	64	80
7	7	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	70	88
8	8	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	60	75
9	9	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	72	90
10	10	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	68	85
11	11	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	63	79
12	12	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	68	85
13	13	3	3	2	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	49	61
14	14	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	61	76
15	15	4	4	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	63	79
16	16	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	64	80
17	17	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	66	83
18	18	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	63	79
19	19	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	69	86
20	20	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	64	80
21	21	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	66	83
22	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	59	74
23	23	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	50	63
24	24	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	70	88
25	25	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	55	69
26	26	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	72	90
27	27	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	68	85
28	28	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	66	83
29	29	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	54	68
30	30	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	75
31	31	4	4	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	63	79
32	32	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	64	80
33	33	4	3	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	62	78
34	34	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	66	83

35	35	4	3	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	62	78
36	36	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	64	80
37	37	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	60	75
38	38	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	50	63
39	39	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	54	68
40	40	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	60	75
41	41	4	3	4	3	3	3	3	4	4	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	64	80
42	42	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	69	86
43	43	4	3	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	62	78
44	44	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	54	68
45	45	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	64	80
46	46	4	3	4	3	3	3	3	4	4	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	64	80
47	47	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	69	86
48	48	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	66	83
49	49	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	60	75
50	50	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	52	65
51	51	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	69	86
52	52	4	3	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	62	78
53	53	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	64	80



Lampiran 7 : Hasil Angket Penelitian Kinerja Guru

KINERJA GURU

No	Res	Jawaban																				Jumlah	Skala 100
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	49	61
2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	50	63
3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	50	63
4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	64	80
5	5	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	52	65
6	6	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	52	65
7	7	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	52	65
8	8	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	52	65
9	9	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	55	69
10	10	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	61	76
11	11	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	68	85
12	12	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	53	66
13	13	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	54	68
14	14	3	3	2	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	64	80
15	15	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	54	68
16	16	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	54	68
17	17	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	55	69
18	18	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	55	69
19	19	3	3	2	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	64	80
20	20	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	59	74
21	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	59	74
22	22	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	68	85
23	23	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	62	78
24	24	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	62	78
25	25	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	62	78
26	26	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	65	81
27	27	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	65	81
28	28	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	65	81
29	29	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	66	83
30	30	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	66	83
31	31	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	66	83
32	32	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	68	85

33	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	60	75
34	34	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	68	85
35	35	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	69	86
36	36	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	69	86
37	37	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	68	85
38	38	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	70	88
39	39	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	70	88
40	40	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	60	75
41	41	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	71	89
42	42	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	71	89
43	43	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	71	89
44	44	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	72	90
45	45	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	65	81
46	46	3	3	2	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	64	80
47	47	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	66	83
48	48	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	65	81
49	49	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	73	91
50	50	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	74	93
51	51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	66	83
52	52	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	74	93
53	53	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	74	93

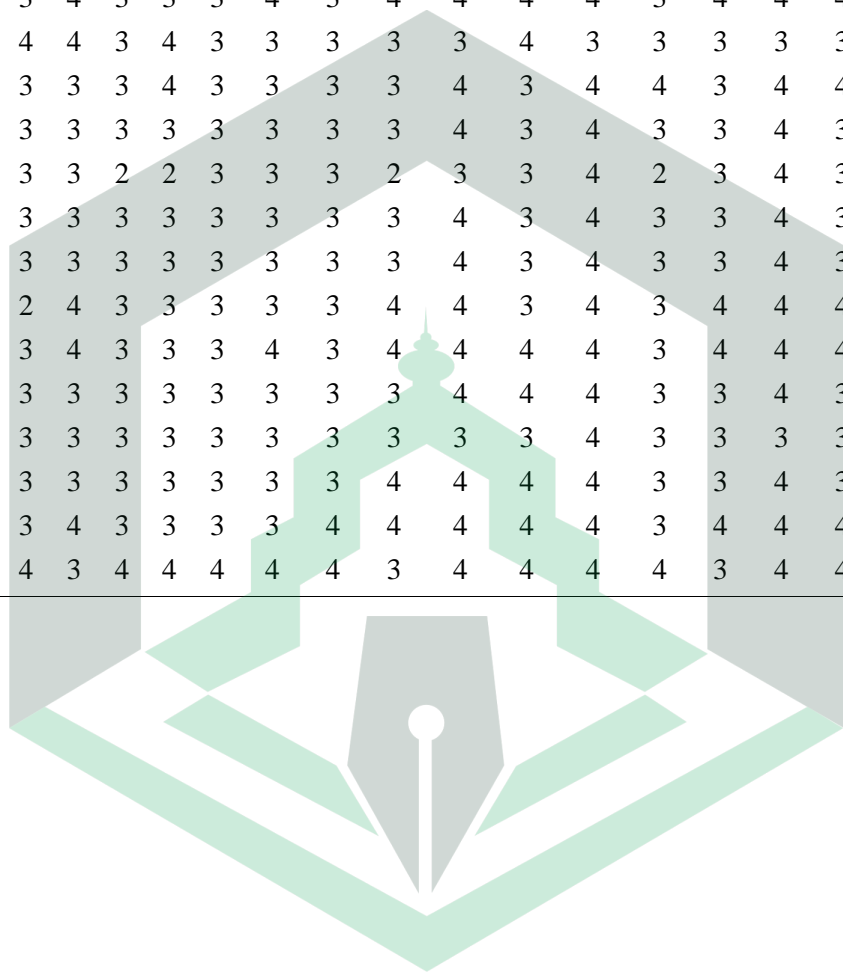


Lampiran 8 : Hasil Angket Penelitian Prestasi Belajar Peserta Didik

PRESTASI BELAJAR PESERTA DIDIK

No	Res	Jawaban																			Jumlah	Skala 100
		1 +	2 -	3 +	4 -	5 -	6 +	7 +	8 +	9 -	10 +	11 -	12 +	13 -	14 +	15 +	16 -	17 +	18 -	19 +		
1	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	50	66
2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	46	61
3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	48	63
4	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	48	63
5	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	57	75
6	6	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	2	3	3	3	2	49	64
7	7	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	63	83
8	8	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	48	63
9	9	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	51	67
10	10	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	52	68
11	11	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	63	83
12	12	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	53	70
13	13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	58	76
14	14	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	50	66
15	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	59	78
16	16	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	65	86
17	17	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	50	66
18	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	57	75
19	19	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	63	83
20	20	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	56	74
21	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	58	76
22	22	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	65	86
23	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	60	79
24	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	60	79
25	25	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	56	74
26	26	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	65	86
27	27	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	61	80
28	28	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	57	75
29	29	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	50	66
30	30	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	68	89
31	31	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	69	91
32	32	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	61	80

33	33	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	67	88
34	34	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	63	83
35	35	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	69	91
36	36	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	68	89
37	37	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	62	82
38	38	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	61	80
39	39	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	69	91
40	40	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	68	89
41	41	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	61	80
42	42	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	63	83
43	43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	59	78
44	44	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	2	54	71
45	45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	59	78
46	46	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	62	82
47	47	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	65	86
48	48	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	69	91
49	49	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	61	80
50	50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	57	75
51	51	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	63	83
52	52	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	67	88
53	53	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	69	91



Lampiran 9 : Uji Validitas dan Reliabilitas Angket Penelitian

Validitas Angket

Validitas Data Angket untuk Penelitian Motivasi Kerja Guru

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S
Validator1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 2	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
s	7		7		6		6		6		6	
V	0.78		0.78		0.67		0.67		0.67		0.67	

Validitas Data Angket Untuk Penelitian Kinerja Guru

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S
Validator1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 2	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
s	7		7		6		6		6		6	
V	0.78		0.78		0.67		0.67		0.67		0.67	

Validitas Data Angket Untuk Penelitian Prestasi Belajar Peserta Didik

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S
Validator1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 2	3	2	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2
Validator 3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
s	6		7		7		6		6		6	
V	0.67		0.78		0.78		0.67		0.67		0.67	

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Guru Reliability Statistics

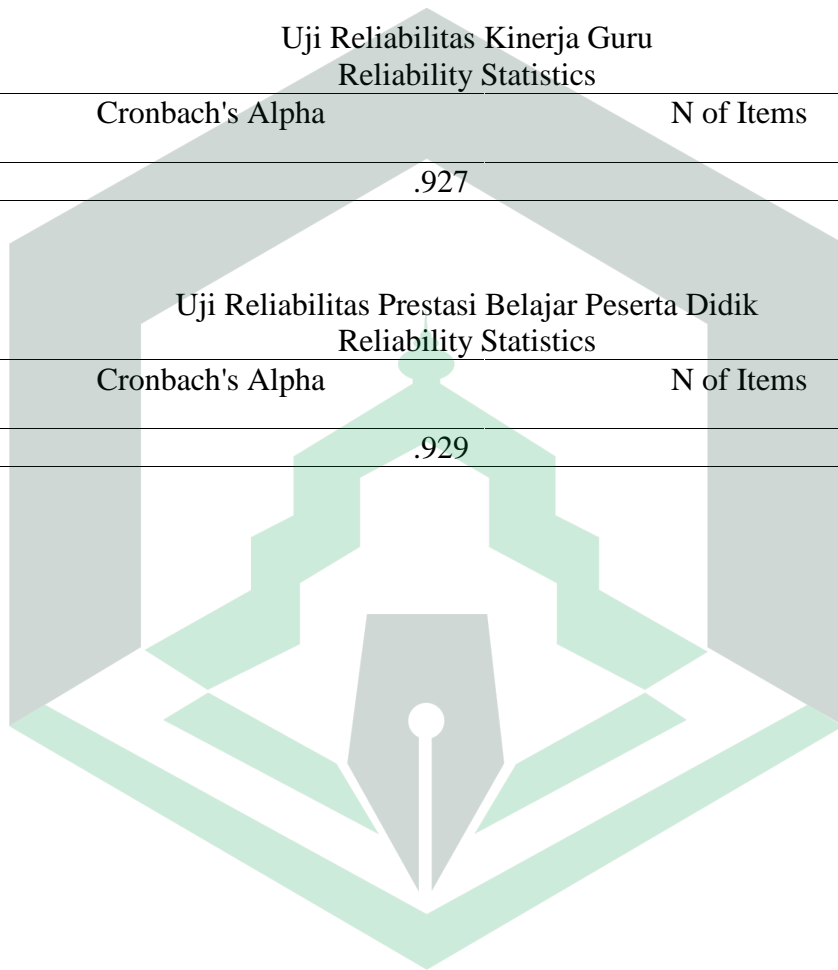
Cronbach's Alpha	N of Items
.906	20

Uji Reliabilitas Kinerja Guru Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	20

Uji Reliabilitas Prestasi Belajar Peserta Didik Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	19



Lampiran 10 : Waktu dan Kegiatan Penelitian

No.	Kegiatan	Waktu Kegiatan			
		Pekan Ke			
		I	II	III	IV
1.	Pengajuan Judul Proposal			19/12/2018	
2.	Penelitian Judul Proposal		08/04/2011		
3.	Bimbingan Proposal	26/04/2019	11/06/2019	15/06/2019	29/06/2019
4.	Seminar Proposal		06/07/2019		
5.	Pengurusan Izin Penelitian		11/03/2020		
6.	Pengumpulan Data		16/03/2020	17/03/2020	
7.	Analisis Data				18/03/2020
8.	Bimbingan Skripsi		10/04/2020	16/04/2020	29/04/2020
9.	Seminar Hasil				30/06/2020
10.	Ujian Akhir				

Lampiran 11 : Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.357	.332	6.97942

a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru, Motivasi Kerja Guru





**FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
JURUSAN ILMU KEGURUAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

Jl. Agatis Telp. (0471) 22076. Fax (0471) 325197

No : Istimewa
Lamp : 1 (Satu Lembar)
Hal : Permohonan Pengesahan Draf

Palopo, 02 Maret 2020

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Tarbiyah &
Ilmu Keguruan
Di –
Palopo

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurhidayah
NIM : 16.02.06.0053
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di SMP Negeri 8 Palopo.

Mengajukan permohonan kepada Bapak, kiranya berkenan mengesahkan draf skripsi yang termaksud di atas.

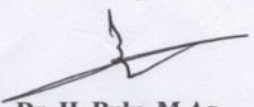
Demikianlah permohonan saya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr.Wb.

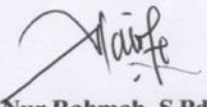
Pemohon,


Nurhidayah
NIM. 16.02.06.0053

Pembimbing I


Dr. H. Bulu, M.Ag.
NIP. 19551108 198203 1 002

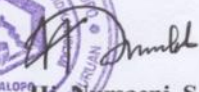
Pembimbing II


Nur Rahmah, S.Pd.I., M.Pd.
NIP. 19850917 201101 2 008

Mengetahui,

Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam




Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19690615 200604 2 004

PENGESAHAN DRAF SKRIPSI

Setelah memperhatikan persetujuan para pembimbing atas permohonan saudara (i) yang diketahui oleh Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam maka draf skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di SMP Negeri 8 Palopo.”

yang ditulis oleh Nurhidayah NIM 16.02.06.0053 dinyatakan sah dan dapat diproses lebih lanjut.

Palopo, 02 Maret 2020

R.H. Dekan

Wakil Dekan I Bidang Akademik

Dr. Munir Yusuf, S.Ag. M.Pd

NIP.19740602 199903 1 003





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS TARBIYAH & ILMU KEGURUAN**

Jl. Agatis Kel. Balandai Kec. Bara 91914 Kota Palopo
Email: ftik@iainpalopo.ac.id / Web: www.ftik-iainpalopo.ac.id

Nomor : 0663 /In.19/FTIK/HM. 01/03/2020
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Surat Izin Penelitian**

Palopo, 11 Maret 2020

Yth. Kepala Badan Kesbangpol dan Linmas
Kota Palopo
di -
Palopo

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa mahasiswa (i) kami, yaitu :

Nama : Nurhidayah
NIM : 16 0206 0053
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : VIII (Delapan)
Tahun Akademik : 2019/2020
Alamat : -

akan melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan skripsi pada lokasi SMP Negeri 8 Palopo dengan judul: **"Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di SMP Negeri 8 Palopo"**. Untuk itu kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan menerbitkan Surat Izin Penelitian.

Demikian surat permohonan ini kami ajukan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.



Dekan,

Dr. Nurdin K, M.Pd.
NIP 19681231 199903 1 014



1 2 0 2 0 1 9 0 0 9 0 3 4 6

PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpn : (0471) 326048

ASLI

IZIN PENELITIAN
NOMOR : 346/IP/DPMPSTP/III/2020

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan IPTEK;
2. Peraturan Mendagri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Mendagri Nomor 7 Tahun 2014;
3. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 22 Tahun 2018 tentang Pendelegasian Wewenang Penyelenggaraan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : NURHIDAYAH
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Alamat : Jl. Dr. Ratulangi Kota Palopo
 Pekerjaan : Mahasiswa
 NIM : 16 0206 0053

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

**PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU DAN KINERJA GURU TERHADAP PRESTASI BELAJAR PESERTA DIDIK
DI SMP NEGERI 8 PALOPO**

Lokasi Penelitian : SMP NEGERI 8 PALOPO
 Lamanya Penelitian : 12 Maret 2020 s.d. 12 Mei 2020

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada **Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo**.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
 Pada tanggal : 12 Maret 2020
 a.n. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
 Kepala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP



ANDI AGUS MANDASINI, SE, M.AP
 Pangkat : Penata
 NIP : 19780805 201001 1 014

Tembusan :

1. Kepala Badan Kesbang Prov. Sji-Set;
2. Walikota Palopo;
3. Dandim 1403 SWG;
4. Kaprores Palopo;
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo;
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo;
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian



PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 8 PALOPO

Alamat : Jl. Dr. Ratulangi No. 66 Balandi Palopo ☎ (0471) 22921

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NOMOR : 421.3 /038/SMP.8/TV/2020

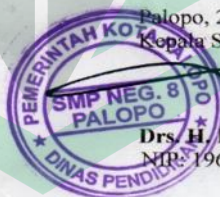
Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Palopo, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **NURHIDAYAH**
Tempat / Tgl Lahir : Palopo, 17 Juni 1997
NIM : 16.0206.0053
Pekerjaan : Mahasiswi
Fakultas/Prodi : Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan Manajemen Pendidikan Islam IAIN
Palopo

Adalah benar telah melaksanakan penelitian di Sekolah Menengah Pertama Negeri 8 Palopo untuk kepentingan penulisan skripsi pada tanggal 16 Maret s.d 16 April 2020 dengan judul **"PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU DAN KINERJA GURU TERHADAP PRESTASI BELAJAR PESERTA DIDIK DI SMP NEGERI 8 PALOPO"**.

Demikian keterangan ini kami berikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 20 April 2020
Kepala Sekolah,



Drs. H. IMRAN
NIP. 19611231 198602 1 051

RIWAYAT HIDUP



Nurhidayah, Lahir di Palopo pada tanggal 17 Juni 1997. Penulis merupakan anak ke-Sembilan dari Sembilan bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Sammang M. dan ibu ST. Fatimah. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jl. Dr. Ratulangi No.16. Kel. Buntu Datu Kec. Bara Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 276 Bara. Kemudian, di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 8 Palopo hingga tahun 2013. Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 1 Palopo jurusan administrasi pendidikan. setelah lulus SMK di tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni, yaitu prodi manajemen pendidikan islam fakultas tarbiyah dan ilmu keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.