

DAMPAK MOTIVASI GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MTs SATU ATAP DATOK SULAIAMAN KOTA 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

DESI RATNASARI
16 0206 0095

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2020**

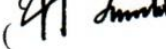
HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Dampak Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Di MTs Satu Atap Datok Sulaiman Putra Palopo yang ditulis oleh Desi Ratnasari Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0095 mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari Senin, tanggal 19 Oktober 2020 bertepatan dengan 02 Rabiul Awal 1442 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Palopo, 3 Desember 2020

TIM PENGUJI

1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. Ketua Sidang
2. Dr. Hj. St. Marwiyah. M.Ag. Penguji I
3. Dr. Fatmarida Sabani, M. Ag. Penguji II
4. Dr.Masmuddin, M. Ag. Pembimbing I
5. Hj. Nursaeni, S. Ag., M. Pd. Pembimbing II

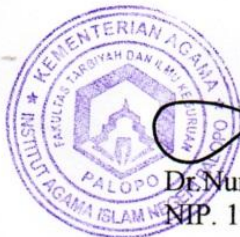
()
()
()
()
()

IAIN PALOPO

Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



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



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

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Desi Ratnasari

Nim : 16 0206 0095

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi ataupun duplikat dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya dan segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Apabila dikemudian hari ternyata saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, 10 Juli 2020

Yang membuat pernyataan



Desi Ratnasari

NIM 16 0206 0095S

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul *Dampak Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Datok Sulaiman Putra Kota Palopo* yang ditulis oleh *Desi Ratnasari*, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0095, Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Kamis , 10 September 2020 bertepatan dengan 10 Muharram 1442 H. Telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *munaqasyah*.

TIM PENGUJI

1. Hj. Nursaeni, S.Ag.,M.Pd. ()
Ketua Sidang / Penguji Tanggal : 
2. Dr. Hj. St. Marwiyah, M. Ag. ()
Penguji I Tanggal : 13/10/20
3. Dr. Fatmaridah Sabani, M.Ag ()
Penguji II Tanggal : 13/10/20
4. Dr. Masmuddin, M. Ag ()
Pembimbing I Tanggal : 14-10-2020
5. Hj. Nursaeni, S.Ag.,M.Pd. ()
Pembimbing II Tanggal : 13/10/20

Dr. Hj. St. Marwiah, M. Ag.
Dr. Fatmarida Sabani, M. Ag.
Dr. Masmuddin, M. Ag.
Hj. Nursaeni S. Ag., M. Pd.

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp : -

Hal : Skripsi

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Di

Palopo

Assalamu'alaikum wr.wb.

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah maka skripsi mahasiswa di bawah ini :

Nama	: Desi Ratnasari
NIM	: 16 0206 0095
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi	: Dampak Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Datok Sulaiman Putra Kota Palopo

maka skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

1. Dr. Hj. St. Marwiyah, M. Ag.
Penguji I

(*[Signature]*)
Tanggal : 13/10/20

2. Dr. Fatmaridah Sabani M. Ag
Penguji II

(*[Signature]*)
Tanggal : 13/10/20

3. Dr. Masmuddin, M. Ag
Pembimbing I

(*[Signature]*)
Tanggal : 14/10/20

4. Hj. Nursaeni, S.Ag.,M.Pd.
Pembimbing II

(*[Signature]*)
Tanggal : 13/10/20

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. :-

Hal : Skripsi Desi Ratnasari

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK)

Di

Palopo

Assalamu 'alaikum wr.wb

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

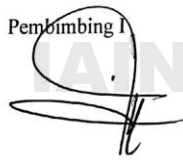
Nama : Desi Ratnasari
NIM : 16.0206.0095
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Dampak Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru di MTs Satu Atap Datok Sulaiman Kota Palopo

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Pembimbing I



Dr. Masmuddin, M.Ag

Tanggal: 21 Agustus 2020

Pembimbing II



Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd

Tanggal: 21 Agustus 2020

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Desi Ratnasari

Nim : 16 0206 0095

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi ataupun duplikat dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya dan segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Apabila dikemudian hari ternyata saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, 10 Juli 2020

Yang membuat pernyataan

Desi Ratnasari

NIM 16 0206 0095S

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَ عَلَى آلِهِ وَ أَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ (اما بعد)

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT. Yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Dampak Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di MTs Satu Atap Datok Sulaiman Kota Palopo” setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW. Kepada para keluarga, sahabat, dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang pendidikan Manajemen pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulis skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulis 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. 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. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. selaku pembimbing I dan Dr. Masmuddin, M.Ag. Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ino Sulistiani, ST., MT. selaku dosen penasehat akademik.

7. Madehang, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta karyawan dan karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
 8. Kepala Sekolah MTs Satu Atap Datok Sulaiman Kota Palopo, beserta guru-guru dan staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
 9. Terhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Iwan.K dan Mardiana, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, serta semua saudara dan saudariku yang selama ini membantu dan mendoakan ku. Mudah-mudahan Allah swt. Mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.
 10. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo 2020 (Khususnya kelas C), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.
- Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt. Aamiin.

Palopo,.....2020

Penulis
Desi Ratnasari

IAIN PALOPO

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi adalah mengalihaksarakan suatu tulisan ke dalam aksara lain. Misalnya, dari aksara Arab ke aksara Latin.

Berikut ini adalah Surat keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158 Tahun 1987 - Nomor: 0543 b/u/1997 tentang Transliterasi Arab-Latin yang peneliti gunakan dalam penulisan skripsi ini.

1. Konsonan

Daftar huruf bahasa arab dan transliterasinya kedalam huruf latin dapat dilihat dibawah ini:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengantitik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	Ḥ	Ha dengantitik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengantitik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es dengantitik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengantitik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Tedengantitik di bawah
ظ	Ẓa	Ẓ	Zetdengantitik di bawah
ع	‘Ain	‘	Komaterbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
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

2. Vokal

Vokaltungal bahasa Arab yang lambangnyaberupatanda diakritik atau harakat, transliterasinya sebagaiberikut:

TandaVokal	Nama	Latin	Keterangan
َ	<i>Fathah</i>	A	<i>Ā</i>
ِ	<i>Kasrah</i>	I	<i>ī</i>
ُ	<i>Ḍammah</i>	U	<i>Ū</i>



IAIN PALOPO

DAFTAR SINGKATAN DAN SIMBOL

Simbol	Keterangan
IAIN	Institut Agama Islam Negeri
UUD	Undang- undang Dasar
SLB	Sekolah Luar Biasa
X	Variabel
Y	Variabel
SMP	Sekolah Menengah Pertama
MTs	Madrasah Tsanawiyah
SMK	Sekolah Menengah Kejuruan
SPSS	Statistical Package for Sosial Sciense
R	Koefisien Determinasi berganda
K	Jumlah variable independen
n	Jumlah anggota sampel
A	Konstan
B	Koefisien Regresi
e	Epsilon (standar error)
PMDS	Pesantren Modern Datok Sulaiman
%	Persent
$\leq$	Tidak lebih dari atau Kurang dari atau sama dengan
$\geq$	Tidak kurang dari atau lebih dari atau sama dengan
$\neq$	Tidak sama dengan
H_0	Hipotesis Nol
H_1	Hipotesis satu

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	v
NOTA DINAS TIM PENGUJI.....	vi
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	vii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	viii
PRAKATA.....	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR KUTIPAN AYAT	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
DAFTAR SINGKATAN DAN SIMBOL	xix
ABSTRAK	xxi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	2
C. Tujuan Penelitian.....	2
D. Manfaat penelitian	3

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	4
B. Landasan Teori	9
1. Motivasi kerja guru.....	9
a. Pengertian Motivasi	9
b. Fungsi Motivasi	10
c. Proses Motivasi.....	10
d. Jenis –jenis Motivasi.	16

2. Tentang kinerja Guru	16
a. Pengertian guru	17
b. Tingkat Kinerja Guru	25
c. Motivasi kinerja.....	28
d. Manfaat penilaian Kinerja Guru.....	30
e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.	30
C. Kerangka fikir	32
D. Hipotesis.....	33
BAB III PENDEKATAN DAN JENIS PENELITIAN	
A. Jenis penelitian	34
B. Lokasi dan waktu penelitian.....	34
C. Definisi operasional.....	35
D. Populasi dan Sampel	36
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Instrumen penelitian	38
G. Uji Instrumen.....	42
H. Uji Asumsi klasik	45
I. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	47
J. Uji Hipotesis.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran lokasi penelitian.....	51
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	56
C. Pembahasan.....	59
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	

DAFTAR KUTIPAN AYAT

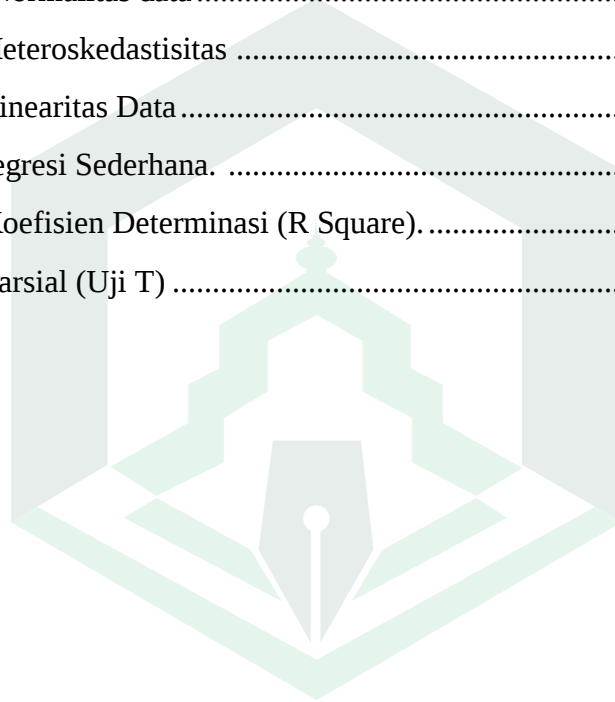
Kutipan ayat 1 Qs Al-Baqarah Ayat 186	11
Kutipan ayat 2 Al-Mulk Ayat 67.	15
Kutipan ayat 3 QS At-Taubah Ayat 40.	14
Kutipan ayat 4 QS At-Taubah Ayat 105.	18



IAIN PALOPO

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Motivasi Guru.....	
Tabel 3.2 Indikator Kinerja Guru.....	
Tabel 4.1 Keadaan Guru MTs Satu Atap Datok Sulaiman Kota Palopo	
Tabel 4.2 Statistik Deskriptif	
Tabel 4.3 Uji Normalitas data	
Table 4.4 Uji Heteroskedastisitas	
Tabel 4.5 Uji Linearitas Data	
Tabel 4.6 Uji regresi Sederhana.	
Tabel 4.7 Uji Koefisien Determinasi (R Square).....	
Tabel 4.8 Uji Parsial (Uji T)	



IAIN PALOPO

ABSTRAK

Desi Ratnasari, 2020 “Dampak Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru di MTs Satu Atap Datok Sulaiman Kota Palopo” Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Masmuddin dan Nursaeni.

Skripsi ini membahas tentang Dampak Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru di MTs Satu Atap Datok Sulaiman Kota Palopo. Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui apakah dampak dari motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian yaitu *ex post facto asosiatif*. Adapun jumlah populasi adalah 14 guru dengan pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan sebanyak 14 guru yakni PNS dan Honorer. Instrumen penelitian ini menggunakan angket dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengolah data hasil, yakni analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear sederhana $Y = A + BX + e$ dengan menggunakan bantuan program *SPSS Vers, 15 For Windows*. Dalam penelitian menjelaskan bahwa Motivasi Guru di MTs Satu Atap Datok Sulaiman Kota Palopo termasuk dalam kategori baik dengan presentase sebesar 72,2% sedangkan Kinerja Guru di MTs Satu Atap Datok Sulaiman kota Palopo termasuk dalam kategori baik dengan presentase 12,8%. Selain itu diperoleh T_{hitung} sebesar 2,324 > T_{tabel} sebesar 1,995 atau 2,324 > 1,995 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dampak (X) terhadap (Y). R (R Square) sebesar 0,772 atau 72% pengaruh positif terhadap Kinerja Guru di MTs Satu Atap Datok Sulaiman Kota Palopo.

Kata Kunci: Motivasi Guru, Kinerja Guru.

ABSTRACT

Desi Ratnasari, 2020 “The Impact of Teacher Motivation on Teacher Performance in One Roof MTs Datok Sulaiman Kota Palopo City” Thesis Islamic Education Management Study Program Faculty Of Tarbiyah and Teacher Training. Palopo State Islamic Institute. Supervised by Masmuddin dan Nursaeni.

This thesis discusses the impact of Teacher Motivation on Teacher Performance in On Roof MTs Datok Sulaiman Kota Palopo City. This study aims: to determine whether there is an influence of Teacher's work motivation on Teacher Performance. This study uses quantitative research methods with a research design that is ex post facto associative. The total population is 14 teachers by sampling using saturated samples, which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. The sample used was 14 teachers namely PNS and Honorary. This research instrument uses a questionnaire and documentation. While the statistical analysis techniques used to process the result data, namely descriptive statistical analysis $Y = A + BX + e$ by using the help of SPSS Vers.15 for windows. Based in the good category with a percentage of 72.2% while. The teacher's performance in MTs One Roof Datok Sulaiman Kota Palopo City included in the good category with a percentage of 12.8%. in addition, it was obtained Tcount of $2.324 > T_{table}$ of 1.995 or $2.324 > 1.995$ so that it can be concluded that there was an influence of X on Y . R (R square) of 0.772 or 72% positive influence on Teacher Performance in On Roof MTs Datok Sulaiman Kota Palopo City.

Keywords : Teacher Motivation. Teacher Performance.

ملخص

ديس راتناساري 2020 "أثر تحفيز المعلم على أداء المعلم في المدرسة التسنوية سقف واحد داتوك سليمان مدينة فالوفو" أطروحة برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية كلية التربية وتربية المعلمين ، معهد الدين الإسلامي فيالحكومي فالوفو.تحت إشراف دكتور. مسموالدين،gA.M و حجة نورسيني،dP.M.S.

تناقش هذه الرسالة أثر تحفيز المعلم على أداء المعلم في المدرسة الواحدة - المدرسة التسنانية داتوك سليمان فالوفو. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد ما إذا كان هناك تأثير لتحفيز عمل المعلم على أداء المعلم. تستخدم هذه الدراسة طرق البحث الكمي مع تصميم البحث التي هي ارتباطية بأثر رجعي.مجموع السكان 14 معلماً. عن طريق أخذ العينات باستخدام عينات مشبعة ، وهي تقنية لأخذ العينات عندما يتم استخدام جميع أفراد المجتمع كعينات. كانت العينة المستخدمة 14 معلماً هم PNS والفخرية. تستخدم أداة البحث هذه استبياناً وتوثيقاً. بينما تستخدم تقنيات التحليل الإحصائي لمعالجة بيانات النتائج ، وهي التحليل الإحصائي الوصفي وتحليل الانحدار الخطي البسيط $Y = A + BX + e$ باستخدام مساعدة SPSS Vers 15 لـ Windows.بناء على نتائج دراسة تحليلية أن تحفيز المعلم في الواحد سقف المدرسة تسنوية داتوك سليمان في المدنة فالوفو مدرجة في الفئة الجيدة بنسبة 72.2٪ بينما أداء Guescent 12.8٪.بالإضافة إلى ذلك ، تم الحصول على Tcount من 2.324 < Ttable من 1.995 أو 2.324 < 1.995 لذلك يمكن استنتاج أنه كان هناك تأثير X على Y.R (R Square من 0.772 أو 72٪ تأثير إيجابي على أداء المعلم في مدرسة تسنوية سقف واحد داتوك سليمان بالوبو سيتي.

الكلمات المفتاحية: تحفيز المعلم ، أداء المعلم.

IAIN PALOPO



IAIN PALOPO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor penting yang menentukan kemajuan bangsa, melalui pendidikan, tumbuh dan berkembang generasi penerus yang berpengetahuan dan terampil serta mampu bersaing dengan bangsa lain di dunia. Mutu pendidikan menentukan mutu sumber daya manusia suatu bangsa. Tujuan bangsa Indonesia sebagaimana dinyatakan dalam pembukaan UUD 1945 alinea ke-4 adalah melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.¹

Motivasi dapat dinilai sebagai daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk menciptakan tujuan. Dari beberapa pandangan tentang motivasi semuanya diarahkan pada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan.²

Kinerja guru adalah caraperilaku dan kemampuan kerja, sedangkan guru adalah orang yang memiliki kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran.

¹ Pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1995

² Melayu Husibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2005 h, 144

Dengan adanya standar kinerja tersebut maka, seorang pendidikan akan mengetahui apakah hasil yang diperoleh bawahannya telah memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan. seorang pendidik dikatakan berhasil dalam melaksanakan tugasnya apabila dalam menerapkan pendidikannya telah mampu memotivasi anak didiknya. hal ini tentu harus didorong dengan pemberian motivasi oleh guru. Karena motivasi guru merupakan hal yang sangat menunjang peningkatan kinerja guru.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini dari jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.³

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian yaitu dampak Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru di Smp Datok Sulaiman Kota Palopo.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MTs Datok Sulaiman Putra Kota Palopo ?

C. Tujuan penelitian

tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja guru dan kinerja guru di sekolah di MTs Datok Sulaiaman Kota Palopo.

³ Undang-undang Guru dan Dosen: UU RI No.14 Tahun 2005(Jakarta:Sinar Grafika,2012)

D. *Manfaat penelitian*

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam implementasi teoritis peningkatan kinerja guru.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi dinas pendidikan hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan mutu pendidikan.
- b. Bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan lainnya yaitu dapat menjalankannya tanggung jawab yang diberikan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan perannya.

Bagi peneliti yaitu dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya mengenai dampak motivasi guru terhadap kinerja guru di sekolah dan bisa memberikan manfaat dan pengalaman yang besar bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Berdasarkan hasil penelusuran diidentifikasi beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang dianggap memiliki arah masalah dengan apa yang akan diteliti, tetapi memiliki kefokusannya yang berbeda terhadap masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini. Dari beberapa penelitian yang fokus kajiannya adalah dampak motivasi guru terhadap kinerja guru.

Engkay Karweti, yang berjudul Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang. Keberhasilan pendidikan yang semestinya akan terjadi jika ada interaksi antara pendidik dengan peserta didik. Dalam kondisi inilah guru yang memegang peranan strategis. Semua kebijakan pendidikan bagaimanapun bagusnya tidak akan memberi hasil optimal, sepanjang guru belum atau tidak mendapatkan kesempatan untuk mewujudkan otonomi pedagogisnya, yaitu kemandirian guru dalam memerankan fungsinya secara proporsional dan profesional. Kemandirian guru akan tercermin dalam perwujudan kinerja guru sebagai pribadi, sebagai warga masyarakat, sebagai pegawai dan sebagai pemangku jabatan profesional guru. Kinerja guru ini lebih difokuskan pada kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru dalam upaya peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara keseluruhan kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang sebesar 54.5%. Sisanya yaitu sebesar 45.5% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain. Misalnya: iklim organisasi sekolah, etos kerja, budaya organisasi, kinerja kepala sekolah, kepuasan, loyalitas, pelayanan, negosiasi, mutu, dan lain-lain. Kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang. Begitu juga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja guru guru SLB di Kabupaten Subang, seyogyanya kepala sekolah perlu meningkatkan kemampuan teknik manajerial karena maju mundurnya suatu sekolah tidak terlepas dari peran Kepala Sekolah. Serta meningkatkan dan memelihara motivasi mengajar guru, agar motivasi mengajar guru tetap dapat ditingkatkan dan konsisten dari waktu ke waktu karena motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dengan demikian perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat perbedaan lokasi, objek penelitian terdahulu yaitu guru SLB di Kabupaten Subang sedangkan penelitian sekarang objek nya yaitu semua guru di MTs Datok Sulaiaman Putra Kota Palopo. Sedangkan

persamaanya adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dan angket yang digunakan sama dengan penelitian ini.⁴

Titin Eka Erdiana, yang judul pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi Smk di Kota Madiun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerjaterhadap kinerja guru akuntansi. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi korelasional dengan sampel yang diambil dari guru akuntansi di SMK kota Madiun secara *cluster random sampling* sebanyak 97 orang. Variabel penelitian ini terdiri atas satu variabel bebas yaitu: motivasi kerja (X) dan satu variabel terikat yaitu: kinerja guru akuntansi (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat kuesioner berstruktur tertutup.

Hasil pengumpulan data selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan regresi berganda dengan bantuan SPSS Versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80,6%, selebihnya sebesar 19,4% kinerja guru akuntansi ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian. Dengan demikian perbedaan antara penelitian sebelumnya adalah jumlah populasi dan sampel yang berbeda SMK di Kota Madiun dan MTs Datok Sulaiman Putra Kota Palopo. sedangkan persamaanya adalah sama-sama

⁴Engkay Karweti, *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang*, 2010, Vol 11 No.2 <http://jurnal.upi.edu/file/7-Engkay.pdf> (06 Desember 2019).

memiliki variable terikat dan variable bebas di mana Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Guru (Y).⁵

Muhammad Kristiawan, yang berjudul pengaruh Motivasi Kinerja Guru dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian adalah 150 guru sebagai SMA Negeri di Banyuasin. Sampel penelitian adalah 60 guru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Proportionate Stratified Random Sampling. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Data dianalisis menggunakan korelasi dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) motivasi kerja guru mempengaruhi kinerja guru di SMA Banyuasin dengan 89,3%; 2) kompetensi manajerial kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru di SMA Banyuasin dengan 76,6%; dan 3) motivasi kerja guru dan kompetensi manajerial kepala sekolah memengaruhi kinerja guru di SMA Banyuasin dengan 89,3%.⁶

Dengan demikian perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis terdapat perbedaan lokasi sekolah di SMP Datok Sulaiman Kota Palopo. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dan angket yang digunakan sama dengan penelitian ini. Berdasarkan

⁵Titin Eka Ardiana pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi smk di kota madiun,2017, vol 17 No 02 <http://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap/article/viewFile/11/11>
(06 desember 2019)

⁶MuhammadKristiawan
https://www.researchgate.net/publication/328092023_The_Influence_of_Teachers'_Work_Motivation_and_Principals'_Managerial_Competence_on_Teachers'_Performance,2018
(15 Desember 2019)

penelitian terdahulu yang relevan di atas dapat disimpulkan persamaan dan perbedaan sebagai berikut:

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya

Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan	
			Penelitian terdahulu	Rencana Penelitian
Engkay Karweti (2010), pengaruh kemampuan manjerial kepala sekolah dan factor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang,	Kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang sebesar 54.5 %.	Judul, tujuan penelitian, metode penelitian yaitu kuantitatif	Objek yaitu guru SLB di Kabupaten Subang	Objek yaitu semua guru di MTs Datok Sulaiman Putra Kota Palopo
Titin Eka Erdiana (2017), pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun.	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi	Terdiri dari variable bebas dan variable terikat yaitu, Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Guru	Jumlah dan populasi sebanyak 97 orang	jumlah dan populasi sebanyak 14 guru.

sebesar 80,6% (Y)
selebihnya
sebesar 19,4%
kinerja guru
akuntansi
ditentukan
oleh faktor-
faktor lain
diluar
penelitian.

Muhammad Kristiawan (2018), pengaruh motivasi kinerja guru dan kompotensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru mempengaruhi kinerja guru di SMA Banyuasin dengan 89,3% Manajerial Kepala Sekolah mempengaruhi kinerja guru di SMA Banyuasin dengan 76,6% dan motivasi kerja guru dan kompotensi manajerial kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru di SMA Banyuasin dengan 89,3%	metode penelitian yang digunakan metode penelitian kuantitatif.	Perbedaan lokasi di SMA Banyuasin	Di MTs Datok Sulaiaman Putra Kota Palo
---	---	---	--	--

B. Landasan Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.⁷ Motivasi adalah hasil interaksi antara individu dengan situasinya.

Motivasi dapat dipandang sebagai suatu istilah umum yang menunjuk pada pengaturan tingkah laku individu ketika kebutuhan atau dorongan dari dalam dan dari lingkungan mendorong individu untuk memuaskan kebutuhan menuju tercapainya tujuan yang diharapkan. Juga dalam soal kinerja guru, motivasi sangat penting sebagai syarat mutlak dalam kinerja guru. Disinilah motivasi sangat dibutuhkan dalam kinerja guru.

Motivasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Motivasi adalah kecenderungan yang timbul pada diri seseorang secara sadar/ tidak sadar melakukan tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi adalah usaha- usaha yang

⁷ Bamban Septiawan, Endah Masrunik, M.Rizal, *Motivasi Kerja dan Generasi z (Teori dan penerapan, (Zaida Digital Publishing: 2 juli 2020), h. 5*

menyebabkan seseorang/ kelompok orang yang bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki.⁸

Motivasi sangat mempengaruhi perilaku seseorang dalam melakukan sesuatu, mempertahankan pencapaian kearah tujuan yang telah ditetapkan, dengan kata lain motivasi sangat mempengaruhi seseorang dalam bertindak. Dengan demikian motivasi ialah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁹

Motivasi merupakan penggerak dalam diri manusia untuk berbuat sesuatu serta memberikan arah kepada perbuatan tersebut. produktivitas seseorang dalam suatu lembaga sebagian besar ditentukan oleh motivasi orang untuk menghasilkan sesuatu. motivasi merupakan keadaan psikologi yang manifestasinya dapat diketahui melalui tingkah laku. Motivasi dapat diartikan sebagai daya dorong semangat dalam melakukan suatu tindakan.¹⁰ Adapun ayat yang membahas tentang motivasi kerja yaitu sebagai firman Allah dalam Q.S. al-baqarah/ 1:186

وَإِذَا سَأَلَكَ عِبَادِي عَنِّي فَإِنِّي قَرِيبٌ أُجِيبُ دَعْوَةَ الدَّاعِ إِذَا دَعَانِ فَلْيَسْتَجِيبُوا لِي وَلْيُؤْمِنُوا بِي

لَعَلَّهُمْ يَرْشُدُونَ ١٨٦

IAIN PALOPO

Artinya:

⁸Tim Pustaka Gama, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*(Mitra Persindo: Edisi Terbaru), h. 538

⁹Imam Mohtar, *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah* (cet. 1: Jawa Timur : Uwais Inspirasi Indonesia, 2019) h.75
<https://books.google.co.id/books?id=wDW2DwAAQBAJ&pg=PA81&dq=ngalim+purwanto+kine+rja+guru+dan+motivasi+kerja+guru&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwj4gueU2e3rAhXV4zgGHRwyDNAQ6AEwAHoECAYQAg#v=onepage&q=ngalim%20purwanto%20kinerja%20guru%20dan%20motivasi%20kerja%20guru&f=false>

¹⁰Imam Mohtar. *Op. Cit.* 75

“Dan apabila hamba-hamba-Ku bertanya kepadamu tentang aku, Maka (jawablah), bahwasanya Aku adalah dekat. Aku mengabulkan permohonan orang yang berdoa apabila ia memohon kepada-Ku, Maka hendaklah mereka itu memenuhi (segala perintah-Ku) dan hendaklah mereka beriman kepada-Ku, agar mereka selalu berada dalam kebenaran.”¹¹

Berdasarkan ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah swt mengabulkan permohonan hambanya yang memohon kepadaNya. Dengan menyakini hal tersebut yaitu memenuhi perintahNya dan beriman kepadaNya akan memberikan motivasi diri dalam bekerja bagi para guru MTs Satu Atap Datok Sulaiman Putra Palopo itu sendiri. Ayat tersebut juga menjelaskan bahwa Allah swt selalu dekat dengan hambanya, yang berarti Allah swt menjadi motivasi dalam kehidupan sehari-hari termasuk dapat di jadikan sebagai motivasi.

Motivasi juga merupakan kekuatan dan energi seseorang yang dapat meningkatkan antusiasme dalam melakukan suatu kegiatan, baik secara internal maupun eksternal tergantung seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu tersebut maka akan menentukan kualitas perilaku yang diperlihatkan baik dalam konteks belajar, bekerja serta kehidupan sehari-hari.¹²

Hasibuan, mengemukakan bahwa motivasi yaitu adanya keinginan dan kebutuhan pokok manusia yang menjadi dasar dan harapan yang akan diperolehnya dengan tercapainya tujuan organisasi, terdapat alat perangsang/ insentif yang diharapkan akan dapat memenuhi apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan pokok yang diharapkannya tersebut.¹³

¹¹ Kementrian Agama republik Indonesia *AL-QURAN AL-KARIM DAN TERJEMAHNYA HALIM* (2014), h. 25.

¹² Kompri., Op. Cit., hal 3

¹³ Malayu Hasibuan, *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016) h. 97.

Menurut MC.Donald, mengungkapkan tiga unsur yang terkandung dalam motivasi yaitu : Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seorang manusia, motivasi akan menimbulkan beberapa perubahan perilaku dalam sistem neurophysiological yang terdapat pada organisme manusia. Motivasi ditandai oleh timbulnya suatu rasa pada seseorang. Oleh karena itu motivasi sesuai dengan problematika emosi, kejiwaan dan afeksi dalam menentukan perilaku manusia. Motivasi akan di rangsang disebabkan adanya tujuan.¹⁴

Motivasi merupakan istilah umum yang menunjukan pada suatu keadaan dalam suatu organism untuk berbuat, dan menuju suatu tujuan dimana suatu tingkah laku diarahkan.¹⁵ Sebagaimana dengan firman Allah swt dalam QS Al-Mulk/15:67 sebagai berikut :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ١٥

Artinya:

“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan Hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.

Ayat di atas menjelaskan Allah telah memberikan karunianya kepadamu di muka bumi ini dan makanlah sebagian dari rezekiNya. Maka dari itu jika kamu mau bekerja atau berusaha maka Allah akan memberimu kenikmatannya.

¹⁴Kompri., Op. Cit, hal 2

¹⁵Izzan,Ahmad.,*Zehuddin Hadis Pendidikan:konsep pendidikan berbasis hadist.*

(Motivasi belajar dalam hadist) . hal. 199

<https://books.google.co.id/books?id=Mf5UDwAAQBAJ&pg=PA199&dq=soemanto+pengertian+secara+umum+tentang+motivasi&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwjGrZSI-e3rAhWTTX0KHZU-DkUQuwUwAHoECAYQBw#v=onepage&q=soemanto%20pengertian%20secara%20umum%20tentang%20motivasi&f=false>

Motivasi dari berbagai referensi yaitu motivasi yang mempengaruhi tingkah laku seseorang dalam melakukan sesuatu guna mencapai suatu tujuan yang timbul pada diri sendiri dalam berbuat sesuatu. Dan motivasi juga dikatakan sebagai daya dorong yang timbul secara sadar ataupun tidak sadar dalam melakukan suatu tindakan dalam mencapai tujuan atau yang diharapkan. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. At-Taubah Ayat 40 sebagai berikut :

إِلَّا تَنْصُرُوهُ فَقَدْ نَصَرَهُ اللَّهُ إِذْ أَخْرَجَهُ الَّذِينَ كَفَرُوا ثَانِيًا أَتَيْنِ إِذْ هُمَا فِي الْغَارِ إِذْ يَقُولُ لِصَاحِبِهِ لَا تَحْزَنْ إِنَّ اللَّهَ مَعَنَا فَأَنْزَلَ اللَّهُ سَكِينَتَهُ عَلَيْهِ وَأَيَّدَهُ بِجُنُودٍ لَمْ تَرَوْهَا وَجَعَلَ كَلِمَةَ الَّذِينَ كَفَرُوا السُّفْلَىٰ وَكَلِمَةُ اللَّهِ هِيَ الْعُلْيَا وَاللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ٤٠

Artinya:

“Jikalau kamu tidak menolongnya (Muhammad) Maka Sesungguhnya Allah Telah menolongnya (yaitu) ketika orang-orang kafir (musyrikin Mekah) mengeluarkannya (dari Mekah) sedang dia salah seorang dari dua orang ketika keduanya berada dalam gua, di waktu dia Berkata kepada temannya: "Janganlah kamu berduka cita, Sesungguhnya Allah beserta kita." Maka Allah menurunkan keterangan-Nya kepada (Muhammad) dan membantunya dengan tentara yang kamu tidak melihatnya, dan Al-Quran menjadikan orang-orang kafir Itulah yang rendah. dan kalimat Allah Itulah yang Tinggi. Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.”¹⁶

Kandungannya orang-orang kafir Telah sepakat hendak membunuh nabi SAW, Maka Allah s.w.t. memberitahukan maksud jahat orang-orang kafir itu kepada nabi SAW. Karena itu Maka beliau keluar dengan ditemani oleh abu bakar dari Mekah dalam perjalanannya ke Madinah beliau bersembunyi di suatu gua di bukit Tsur.

¹⁶Kementrian Agama republik Indonesia AL-QURAN AL- HIKMAH DAN TERJEMAHNYA HALIM (2010), h. 181

b. Fungsi Motivasi

Setiap motivasi mempunyai hubungan erat dengan suatu tujuan, karena motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai. Fungsi motivasi adalah sebagai berikut:

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan.
2. Menentukan arah perbuatan yakni ke arah tujuan yang dikehendaki agar tercapai.
3. Motivasi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambat suatu pekerjaan.¹⁷

c. Proses Motivasi

proses motivasi dimulai dari seseorang yang mengenali secara sadar atau tidak, suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi, kemudian sasaran yang dibuat diperkirakan akan memenuhi kebutuhan tersebut. Serangkaian tindakan yang ditentukan akan mengarah ke pencapaian sasaran, dengan dicapainya sasaran, maka kebutuhan dapat terpenuhi.¹⁸ proses motivasi akan berjalan terus-menerus untuk segala macam kebutuhan, dengan demikian komponen-komponen dari proses motivasi terdiri dari:

1. Adanya kebutuhan, setiap individu mempunyai kebutuhan yang kekuatannya berbeda-beda.

¹⁷Endang Titik Lestari. *Cara Praktis Meningkatkan Motivasi Siswa Sekolah Dasar* (Cet: 1, JI. Rajawali: CV Budi Utama, 2020), h.8
<https://books.google.co.id/books?id=5mL2DwAAQBAJ&pg=PA8&dq=fungsi+motivasi&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwjEmcLe4YLSAhWtyDgGHVOFA0AQ6AEwAHoECAMQAg#v=onepage&q=fungsi%20motivasi&f=false>

¹⁸Moh. Saiful Bahri. *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen* (Surabaya, CV. Jakad Publishing, 2018). h. 50

2. Dorongan untuk bertindak laku, dorongan untuk mengurangi ketidakseimbangan ini dilakukan dengan melalui tindakan-tindakan atau kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan.
3. Melaksanakan tindakan
4. Timbul kepuasan.¹⁹

d. Jenis – Jenis Motivasi

Jenis –jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu:

1. Motivasi intrinsik

adalah motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apa pun dari luar. Biasanya orang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan, mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi orang lain. Semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka.

2. Motivasi ekstrinsik

adalah kebalikannya motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian dan sebagainya.²⁰ Motivasi ekstrinsik memiliki

¹⁹Pandi Afandi. *Concept & indicator Human Resources Management For Management Research* (Yogyakarta Indonesia: Cv Budi Utama, 2016), h. 15
https://books.google.co.id/books?id=IXItDwAAQBAJ&pg=PA15&dq=proses+motivasi+kerja&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwid3_2Xto_sAhX88HMBHSHrDdMQ6AEwBXoECAUQAg#v=onepage&q=proses%20motivasi%20kerja&f=false

²⁰Laila Rochmawati, Fatmawati, Meita Maharani Sukma, *Faktor Pendukung Motivasi Taruna Pada Pembelajaran Aviation English Melalui Elearning* (Cet,1: Jawa Tengah: Pustaka Rumah Cinta, 2020), h. 27

kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi ini.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian kinerja guru

Kinerja menurut istilah, kinerja berasal dari kata *job Porformance/ Actual Performance* prestasi kerja prestasi sesungguhnya yang diraih seseorang.

Dalam kamus Kamus Besar Indonesia, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja. Dalam materi diklat, “Penilaian Kinerja Guru” yang terbitkan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan, kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.²¹

Samsudin memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan - batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.²² Abdus Salam mengatakan bahwa kinerja mengarah pada tingkat pencapaian tugas yang dilakukan oleh seseorang, yang menggambarkan seberapa baik orang tersebut mampu melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.²³

Menurut Veitzal Rivai dkk mengartikan “ kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai

²¹Bernawi & Arifin *kinerja guru profesional*, (Cet, I: Jogjakarta:AR-RUZZ MEDIA, 2012), h. 11

²²Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Pustaka Setia, 2014), h. 76

²³Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), h.201

dengan standar atau criteria yang ditetapkan.²⁴ Sementara Rusman kinerja dapat juga diartikan prestasi kerja atau hasil kerja.²⁵

Berdasarkan definisi kinerja di atas tersebut maka peneliti menyimpulkan kinerja adalah suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang. Sedangkan kinerja guru merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik, agar guru dapat berkinerja dengan baik sehinggalah menghasilkan suatu prestasi. Untuk mencapai hal tersebut maka harus mempunyai kompetensi dasar, sebab guru dipandang sebagai pengambilan keputusan dalam pembelajaran.²⁶

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

وَقُلَاعِ مَلُوا فَسِيرَى اللّٰهُ عَمَلِكُمْ ۖ وَرَسُولُهُ ۚ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسُتُرْدُونَ إِلَىٰ عِلْمِ آلِ عِٰى ۖ وَالشَّهَدَةِ
فَيَنْبِئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۚ ١٠٥

Terjemahannya:

dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan

IAIN PALOPO

²⁴Viezal Rivai, at. al. Performance, Appraisal Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan, edisi kedua (Jakarta: PT Raja Grafindo Persabda, 2011), h. 17

²⁵Rusman, *Model-Model Pembelajaran , Mengembangkan Profesionalisme Guru* (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2013), h. 50

²⁶Ruliawati, Husein Ritonga, Lias Hasibuan. *Model pengelolaan Kinerja Guru* (Perumnas Talang Kelapa Blok 4 No.4 Alang-alang Lebar Palembang : Tunas Gemilang, 2020), h. 9 <https://books.google.co.id/books?id=GvvqDwAAQBAJ&pg=PA98&dq=kinerja+guru&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwinnsfCoPHrAhUv6nMBHesxDDgQ6wEwAnoECAQQAQ#v=onepage&q=kinerja%20guru&f=false>

kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.²⁷

Berdasarkan ayat al-quran 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 dipengaruhi kondisi jiwanya, demikian sebaiknya, jiwanya, mempengaruhi dalam mengajar. pendek kata, agar dapat mencapai taraf ideal dalam mengajar, maka para guru harus mempunyai motivasi yang sangat tinggi dan kukuh dalam menggeluti profesinya sebagai tenaga pengajar.²⁸ kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah.

Begitu pentingnya pengelolaan kinerja guru, maka salah satu tagihan sekolah berprestasi adalah memiliki guru yang berkompetensi. untuk memahami pengelolaan kinerja guru terlebih dahulu dijelaskan tentang kinerja guru performance sering diartikan kinerja hasil kerja atau prestasi kerja.²⁹

IAIN PALOPO

²⁷Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Quran dan Terjemahnya (Semarang: PT. Karyan Toha Putra, 2002), h.273

²⁸Ruliawati, Husein Ritonga, Lias Hasibuan. *Model pengelolaan Kinerja Guru* (Perumnas Talang Kelapa Blok 4 No.4 Alang-alang Lebar Palembang : Tunas Gemilang, 2020), h. 17

²⁹Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima (Cet..v : Jakarta : Raja Grafindo, 2017), h. 2

Profesionalitas guru ditandai dengan keahliannya di bidang pendidikan. Sebagaimana menurut Undang - Undang No 14 tahun 2005 pasal 20, tugas atau³⁰ kewajiban guru, antara lain:

1. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;
2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
3. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
4. Menjunjung tinggi peraturan perundang – undangan, hukum dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika;
5. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam kinerja di dalamnya mengandung unsur kompetensi. Seorang guru akan melaksanakan tugasnya dengan baik jika dirinya mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tugasnya dengan baik jika dirinya mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tugasnya yang ditopang oleh kompetensinya. Allah swt berfirman dalam QS Al-Maidah Ayat 35 sebagai berikut :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوْا اللّٰهَ وَاَبِىۡتَكُمْ وَرَبَّكُمْ اِلٰى هٰذَا سَبِيْلٌ لَّعَلَّكُمْ تَهْتَدُوْنَ ۝۳۵

³⁰Republik Indonesia Undang – undang Dasar 1945 (Jakarta, 2016), h.135

Terjemahnya :

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan carilah jalan yang mendekatkan diri kepada-Nya, dan berjihadlah pada jalan-Nya, supaya kamu mendapat keberuntungan.”³¹

Ayat tersebut memerintahkan ummat muslim untuk senantiasa bisa berbuat yang lurus dan jujur, harus dapat menjauhkan diri dari perbuatan yang jelek dan jahat. Selain itu harus membiasakan bergaul dan mendekatkan diri dari orang-orang yang bersih dan baik, senantiasa bertaqwa dan bertawasul agar manusia dapat mencapai tujuannya.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan, dievaluasi dan ditingkatkan kualitasnya karena guru mengemban tugas professional, peningkatannya perlu dilakukan oleh pemerintah maupun oleh guru itu sendiri.³² ada beberapa langkah yang bisa dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru di Indonesia yaitu:

1. meningkatkan kesejahteraan guru.
2. memberikan diklat dan pelatihan yang up date tentang ilmu pengetahuan agar para guru bisa berkembang kompotensinya dan bisa mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan yang saat ini terjadi.
3. melakukan pengawasan dan penilaian kinerja guru secara menyeluruh.

³¹Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Quran dan Terjemahnya (Semarang: PT. Karyan Toha Putra, 2002), h.113

³²Shilphy A Octavia. *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*, Op.Cit. h.46

4. membentuk mental guru, dalam arti menanamkan paradigma bahwa guru adalah profesi mulia yang dalam menjalankan tugasnya dilandasi dengan panggilan jiwa secara ikhlas.
5. lebih memperketat proses rekrutmen guru baru.
6. meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan pemanfaatan teknologi informasi yang sedang berkembang saat ini dan mendorong guru untuk menguasainya.³³

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen. Untuk menilai suatu kinerja tenaga kerja caramembandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.

Tujuan penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam keputusan.

Adapun tujuan penilaian Sulistiyani dan Rosidah dalam bukunya adalah:

1. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen pegawai.
2. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.
3. Mendistribusikan dari organisasi atau instansi yang berupa kenaikan pangkat dan promosi yang adil.
4. Mengadakan penelitian manajemen personalia.³⁴

³³Shilphy A Octavia. *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*, Op. Cit. h. 47

³⁴Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 231

Sebutan guru dapat menunjukkan suatu profesi atau jabatan fungsional dalam bidang pendidikan dan pengajaran, atau seseorang yang menduduki dan melaksanakan tugas dalam bidang pendidikan dan pembelajaran. Dalam Undang-Undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia pasal 39 ayat 3 dinyatakan bahwa pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru. Sementara itu, tugas guru sebagaimana disebutkan dalam pasal 39 ayat 2 adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penilaian dan pengabdian kepada masyarakat.³⁵ Hal ini berarti bahwa selain mengajar atau proses pembelajaran, guru juga mempunyai tugas melaksanakan pembimbingan maupun pelatihan-pelatihan bahkan perlu melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sekitar.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka seorang guru harus mempunyai sejumlah pengetahuan, sikap dan keterampilan yang terkait dengan bidang tugasnya. Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru dapat mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan kompetensi profesional.

Kompetensi pedagogik adalah berkaitan dengan kemampuan mengelola pembelajaran, sedang kompetensi kepribadian adalah kemampuan pribadi yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan hubungan antara pribadi dan dalam kehidupan masyarakat. Sedangkan kompetensi profesional adalah kemampuan dalam penguasaan materi pembelajaran dan bidang

³⁵Direktoral Jendral Pendidikan Islam Departemen Agama RI., *Undang-undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*, (Jakarta; Direktorat Jendral, 2006), h. 27

keahliannya. Kinerja guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru artinya mampu mengelola pengajaran didalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya.³⁶ Unsur-unsur yang perlu dilakukan penilaian dalam proses penilaian kerja guru adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya.

4. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seseorang untuk menaati segala ketentuan, peraturan yang berlaku dan menaati perintah yang diberikan oleh atasan yang berwenang.

5. Kejujuran

³⁶Lamatenggo. *Kinerja Guru “ Korelasi antara Persepsi Guru terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah”, Motivasi dan Kinerja Guru SD di Gorontalo*, “Tesis”, (Jakarta: Universitas Negeri Jakarta, 2001), h. 37

Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasan.

8. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.³⁷

Kepemimpinan kepala sekolah dalam membina dan membimbing guru melaksanakan KBM terutama kegiatan merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran mengarah pada tercapainya kompetensi dasar yang harus dikuasai siswa terkait dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak setelah mengikuti kegiatan pembelajaran.

a) Tingkat kinerja guru

³⁷Bernawi & Arifin *kinerja guru profesional*, AR-RUZZ MEDIA, (Cet: I : Jogjakarta, 2012.)

Rendahnya kinerja guru tentu akan membuat kepala sekolah gundah. Rendahnya kinerja guru dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi di suatu sekolah. Sekolah yang seperti itu tidak akan mampu menghasilkan lulusan yang unggul dan memiliki daya saing di kancah global seperti sekarang ini. Oleh karena itu, kinerja guru harus dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami peningkatan secara terus menerus.

Dalam suatu organisasi pendidikan khususnya sekolah/ madrasah terdapat hubungan kerja sama kelompok orang yaitu kepala sekolah/madrasah, guru, staf tata usaha dan siswa yang secara bersama-sama ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Semua komponen yang ada di sekolah/ madrasah tersebut merupakan bagian integral artinya meskipun dalam aktivitasnya melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan pokok dan fungsinya masing-masing akan tetapi secara keseluruhan pekerjaan mereka diarahkan pada pencapaian tujuan sekolah/madrasah. Salah satu sumber daya pendidikan di sekolah/madrasah adalah guru.³⁸

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

³⁸Shilphy A Octavia. *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*, (Cv Budi Utama, 2019), h. 44
<https://books.google.co.id/books?id=08qsDwAAQBAJ&pg=PA47&dq=kinerja+guru&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwju3a2lpIDsAhUJOisKHds1AnMQ6AEwBHoECAIQAg#v=onepage&q=kinerja%20guru&f=false>

Guru adalah tenaga professional yang bertanggung jawab bersungguh-sungguh untuk mendidik dan mengajarkan anak didik dengan pengalaman yang dimilikinya, baik wadah formal maupun non formal. guru bertanggung jawab untuk mendidik dan mengajarkan anak didik dengan pengalaman yang dimilikinya, baik dalam wadah formal maupun wadah non formal, dan beretika tinggi.³⁹ Tugas guru memang sangat besar disamping mengajar juga mendidik. Sementara itu guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa.

Guru adalah faktor dominan dan paling penting dalam system pendidikan sekolah, maupun lembaga pendidikan islam lainnya karena sering dijadikan tokoh teladan, bahkan menjadi tokoh identifikasi diri.⁴⁰ Ada dua strategi penting yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu pelatihan dan motivasi kinerja. Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan guru, sedangkan motivasi kinerja digunakan untuk menangani rendahnya semangat dan gairah kerja. Intensitas penggunaan kedua strategi tersebut tergantung dari kondisi guru itu sendiri. Bahkan , jika memang diperlukan, keduanya dapat digunakan secara stimultan.⁴¹

³⁹Ruliawati, Husein Ritonga, Lias Hasibuan. *Model pengelolaan Kinerja Guru* (Perumnas Talang Kelapa Blok 4 No.4 Alang-alang Lebar Palembang : Tunas Gemilang, 2020), h. 10 <https://books.google.co.id/books?id=GvvqDwAAQBAJ&pg=PA98&dq=kinerja+guru&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwinnsfCoPHrAhUv6nMBHesxDDgQ6wEwAnoECAQQAQ#v=onepage&q=kinerja%20guru&f=false>

⁴⁰Ruliawati, Husein Ritonga, Lias Hasibuan. *Model pengelolaan Kinerja Guru* (Perumnas Talang Kelapa Blok 4 No.4 Alang-alang Lebar Palembang : Tunas Gemilang, 2020), h. 10

⁴¹Shilphy A Octavia. *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*, (Cv Budi Utama, 2019), h. 44

1. Pelatihan

Program pelatihan harus diberikan berdasarkan kebutuhan. Artinya, jenis pelatihan yang diprogramkan harus sesuai dengan jenis kemampuan apa yang masih rendah. Pelatihan diberikan kepada guru untuk mempermudah guru dalam melakukan pembelajaran terkait dengan tugas pekerjaannya. Dengan kata lain, program pelatihan yang efektif ialah program pelatihan yang menyentuh tiga domain, yaitu kognitif, afektif, dan psikomotorik.⁴² Selain itu, hasil pelatihan harus ditetapkan dalam kegiatan guru, baik di dalam maupun di luar sekolah. Program pelatihan harus dapat meningkatkan kinerja guru. Tidak sedikit pelatihan-pelatihan yang hanya membuang uang saja sehingga merugikan anggaran sekolah. Guru memang berangkat untuk mengikuti pelatihan, tetapi begitu ia sampai di sekolah, kembali lagi pada kebiasaan lama pada saat sebelum pelatihan. Menurut sinambala, hal ini terjadi karena pelatihan yang dirancang kurang baik, tidak berkaitan dengan kinerja, atau karena hasil-hasil pelatihan tidak dievaluasi secara layak.

2. Motivasi kinerja

Fenomena pegawai berkualitas, tetapi memiliki kinerja rendah sering ditemui di sejumlah organisasi. Tidak sedikit para guru bekerja di bawah standar kinerja yang telah ditetapkan bukan karena tidak mampu, melainkan karena tidak

<https://books.google.co.id/books?id=08qsDwAAQBAJ&pg=PA47&dq=kinerja+guru&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwju3a2lpIDsAhUJOisKHds1AnMQ6AEwBHoECAIQAg#v=onepage&q=kinerja%20guru&f=false>

⁴²Bernawi & Arifin *kinerja guru profesional* (Cet: 1, Jogjakart: Ar-Ruzz Media, 2012), h.

mau.⁴³ Kondisi seperti itu disebabkan oleh rendahnya gairah kerja yang berdampak pada penurunan kinerja

c. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Secara umum penilaian kinerja guru dapat memberikan manfaat untuk kepentingan pengembangan, penghargaan, motivasi, dan perencanaan sumber daya manusia. Dalam hal pengembangan hasil penilaian kinerja dapat menjadi informasi untuk menentukan kompensasi maupun kenaikan jabatan pegawai. Dalam hal motivasi (motivation) hasil penilaian kinerja dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan disiplin kerja yang baik. Selain itu, hasil penilaian kinerja juga dapat menjadi sumber data untuk memetakan perencanaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Hasil penilaian kinerja guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdayasaing tinggi. Hasil penilaian kinerja guru bermanfaat sebagai input dalam penyusunan program pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Bagi guru, penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur- unsur kinerja yang dinilai dan merupakan sarana untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan individu dalam memperbaiki kualitas kinerjanya. Ditjen PMPTK, dengan adanya penilaian kinerja, guru dapat memahami apa yang dimaksud dengan kinerja dan unsur- unsur apa saja yang harus diperhatikan. Selain

⁴³Bernawi & Arifin *kinerja guru profesional* (Cet: 1, Jogjakart: Ar-Ruzz Media, 2012), h.

itu, guru juga dapat mengetahui lebih jauh tentang kekuatan diri sendiri sehingga dapat mengembangkannya secara optimal.⁴⁴Di samping itu, guru dapat mendeteksi kelemahannya sedini mungkin untuk kepentingan perbaikan atas kelemahan tersebut. Dengan demikian, guru dapat melaksanakan tugas – tugasnya secara profesional dan berkelanjutan.

d. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Dalam dunia pendidikan guru memegang peran penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan kualitas pendidik. Eksistensi guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh-pengaruh baik pengaruh dari factor internal maupun pengaruh dari factor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. adapun factor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:

1. sikap, melalui keyakinan, perasaan dan perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu.
2. keterlibatan kerja, yaitu tingkat dimana seseorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam kerja, menjadikan kerja sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting kepada penghargaan diri.
3. perilaku yaitu tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus.
4. partisipasi yang tingkat dimana seseorang secara nyata ikut serta dalam kegiatan organisasi.

⁴⁴Direktorat Tenaga Kependidikan.2008. Penilaian Kinerja Guru. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, Ditjen PMPTK,Depdiknas

5. penampilan yaitu tindakan individu yang membantu mencapai tujuan organisasi, termasuk kuantitas dan kualitas.⁴⁵

Kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Baik faktor internal maupun eksternal sama-sama membawa dampak terhadap kinerja guru. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi, menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga.

UU No 14/2005 tentang guru dan dosen mendefinisikan gaji guru sebagai hak yang diterima oleh guru atas pekerjaannya dari penyelenggaraan peran pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Masih dalam UU guru dan dosen, pada pasal 14 ayat 1 (a) dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Selanjutnya pada pasal 15 menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum tersebut meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan berdasarkan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.⁴⁶

⁴⁵Shilphy A Octavia. *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*, (Cv Budi Utama, 2019), h. 34

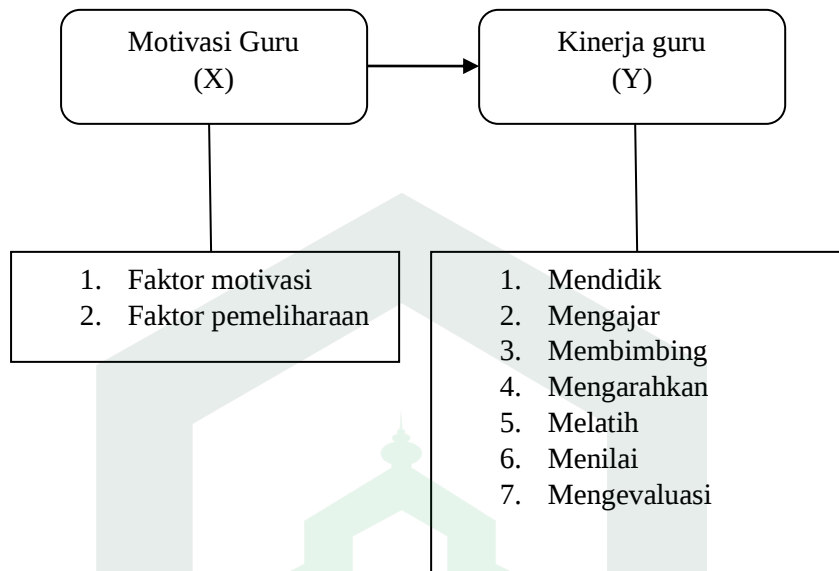
⁴⁶Republik Indonesia, *Undang- Undang Dasar Tahun 1945*(Jakarta, 2016). h. 130

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk mengoptimalkan kinerja guru langkah yang perlu dilakukan ialah memberikan gaji yang layak sesuai dengan tingkat kinerja yang diharapkan. Selain itu, perlu juga diberikan kompensasi bentuk lain untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Walaupun program pendidikan telah dibuat sebaik mungkin kalau tidak dibarengi dengan peningkatan gaji guru, mutu pendidikan akan sulit meningkat. Hal tersebut sangat disadari oleh negara-negara maju sehingga mereka berani membayar gaji guru dengan harga yang tinggi.

C. Kerangka Pikir

Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong pegawai merubah perilakunya untuk tumbuh dan berkembang mencapai keberhasilannya dalam bekerja. Untuk mengoptimalkan pencapaian prestasi yang dimiliki pegawai perlu dukungan manajemen dalam pelaksanaannya, salah satunya dengan dengan pemberian motivasi kepada guru/pegawai agar dapat meningkatkan kemampuan sesuai dengan yang dikehendaki sehingga kinerjanya pun akan meningkat sesuai dengan tujuan. Dengan demikian bahwa motivasi guru perlu dikondisikan sedemikian rupa secara baik sehingga mampu menunjang terhadap kelancaran dan peningkatan mutu. Guru merupakan profesi profesional dimana ia dituntut untuk berupaya memaksimalkan menjalankan profesinya sebagai tenaga pendidik. Guru hendaknya dapat terus meningkatkan kinerjanya yang merupakan modal keberhasilan pendidikan. Hal tersebut sesuai dengan yang tercantum dalam pasal 1 ayat (1) UU Nomor 14 tahun 2005, bahwa yang dimaksud guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan,

melatih, menilai, dan mengevaluasi.⁴⁷ Kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul, suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pertanyaan maka hipotesis diterima.

Berdasarkan rumusan dan kerangka pikir yang dikembangkan berdasarkan teori-teori yang relevan maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai jawaban sementara dalam penelitian ini yakni “ terdapat pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di MTs Datok Sulaiman Kota Palopo.

Sehingga hipotesis tersebut harus diuji dengan pengujian dua arah. Adapun hipotesis penelitian ini adalah:

⁴⁷Republik Indonesia, Undang- undang Dasar Tahun 1945 (Jakarta 2016)

H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antaraketerampilan manajerial kepala sekolah terhadap komitmen kerjaguru.

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru.



IAIN PALOPO

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif deskriptif. Sugiono mengemukakan bahwa: Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁴⁸ Penelitian merupakan suatu proses yang terdiri atas beberapa langkah, salah satunya adalah menentukan desain penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, adalah bentuk penelitiandengandesain ex post facto yang dilakukan secara sistematis, terstruktur, serta terperinci. Pada pelaksanaannya metode riset ini fokus pada penggunaan angka, tabel, grafik, dan diagram untuk menampilkan hasil data/informasi yang diperoleh.

B. Lokasi dan waktu

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Satu Atap Datok Sulaiman Kota Palopo yang terletak di Balandai, Kecamatan Bara, Kota Palopo Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 22 juni – 21 september 2020, adapun waktu penelitiannya yaitu pagi pada pukul 9.00-11.30. Alasan memilih tempat tersebut karena lokasi tersebut mudah dijangkau dan lebih dekat dengan

⁴⁸Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cet XIX; (Bandung:Alfabeta, 2013), h. 8.

tempat tinggal selain itu peneliti ingin meneliti dampak motivasi kerja terhadap kinerja guru karena ingin mengetahui seberapa besar tingkat motivasi guru-guru terhadap kinerja mereka.

C. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini berjudul “ Dampak motivasi guru terhadap kinerja guru di smp datok sulaيمان kota palopo”

1. Motivasi kerja guru (X1)

Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah motivasi kerja guru adalah dorongan atau menggerakkan guru dari dalam (motivasi eksternal) ataupun motivasi luar (motivasi internal) ke arah suatu tujuan. Kita dapat mengatakan seseorang yang giat sebagai orang yang termotivasi. Pada kenyataannya motivasi melibatkan tidak saja fisik juga mental. Motivasi kerja guru juga merupakan salah satu faktor dalam diri seorang guru yang dapat memberikan semangat kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun indikator-indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua yaitu Eksternal dan Internal yaitu :

- a. Eksternal :** (a) tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, (b) memiliki tuntutan yang jelas dan menantang, (c) ada umpan balik atas hasil pekerjaan, (d) memiliki perasaan senang dalam bekerja, (e) selalu berusaha untuk menanggulangi orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
- b. Internal :** (a) berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, (b) senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, (c)

bekerja dengan harapan ingin memperoleh intensitif, (d) bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dan teman dan atasan.

2. Kinerja guru (X2)

Kinerja guru, kinerja adalah sesuatu yang dicapai untuk kerja atau keterampilan kerja. Kinerja guru adalah tolak ukur dari proses keberhasilan pencapaian aktivitas dalam pembelajaran disekolah, dengan memiliki indikator merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan mengevaluasi penilaian pembelajaran. Adapun indikator- indikator kinerja guru adalah: perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi/ penilaian pembelajaran.

D. Populasi dan sampel

1. Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang berada di SMP datok sulaيمان putra. Dengan jumlah guru berjumlah 14 guru.
2. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun dasar pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Dalam penelitian ini, penulis mengambil sampel sebanyak 14 guru.

E. Teknik pengumpulan data

Ada beberapa teknik pengumpulan data pada penelitian yang dapat dipilih penulis, dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Metode Observasi

Metode Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan langsung ketempat obyek penelitian dengan cara mencatat secara sistematis tahap hal – hal yang diselidiki. Sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno Hadi bahwa, “observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Untuk mengumpulkan data kinerja guru di MTs Datok Sulaiman Putra Kota Palopo.

2. Metode angket (kuisisioner)

Metode angket digunakan untuk memperoleh data tentang motivasi kerja guru dan kinerja guru di MTs Datok Sulaiman Kota Palopo. Angket disusun berdasarkan indikator variabel penelitian yang telah dibahas berdasarkan literatur pada kajian teori. Berdasarkan penelitian ini, butir-butir instrumen angket yang akan di sajikan menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial dengan menjabarkan variabel menjadi indikator-indikator variabel, untuk menyusun sebagai alat ukur yang berupa pertanyaan atau pernyataan.⁴⁹

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah untuk menjelaskan dan mengurangi apa-apa yang telah lalu melalui sumber-sumber dokumen penggunaan dengan metode ini digunakan untuk mengumpulkan data. Teknik dokumentasi yang dilakukan dalam penelitian ini berkaitan dengan penyusunan proposal, yaitu salah satu cara menyediakan dokumen-dokumen dengan menyiapkan bukti yang akurat dari pencatatan

⁴⁹Misbakhul Munir, *Analisis Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian pada Mini Market* (Universitas Diponegoro, Semarang; 2011)

sumber-sumber informasi berupa tulisan, sertifikat, undang-undang dan lain sebagainya dalam bentuk dokumen atau data.

F. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian adalah salah satu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan variabel-variabel penelitian.⁵⁰

Adapun beberapa instrument penelitian yang digunakan penulis sebagai berikut:

1. Instrument pedoman observasi

Observasi atau pengamatan yang dilakukan di MTs Satu Atap Datok Sulaiman Putra Kota Palopo merupakan kegiatan memperhatikan objek penelitian dengan saksama. Selain itu, kegiatan observasi bertujuan mencatat yang penting-penting saja dan untuk lebih menguatkan data peneliti mengambil gambar mengenai lingkungan sekolah yang diteliti dengan menggunakan camera HP disetiap keadaan yang relevan dengan tujuan penelitian.

2. Angket

Dalam instrument penelitian kuesioner ini identik dengan penelitian kuantitatif karena data yang diberikan kepada informan adalah data yang ada jawaban terbuka dan tertutup. Jenis pertanyaan yang ada dalam angket adalah jenis pertanyaan yang dibutuhkan dalam laporan penelitian di MTs Satu Atap Datok Sulaiman Putra Kota Palopo. Alternatif jawaban akan menggunakan skala likert-4 titik. Skala Likert 4-Titik diambil sebagai patokan pada semua butir

⁵⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Cet: XV; Bandung: Alfabeta, 2012), h. 146.

pertanyaan/pernyataan dalam skala penilaian. Skala liker dimulai dari satu sampai lima, dengan keterangan nilai sebagai berikut:⁵¹

- a. Untuk sangat tidak setuju diberi nilai : 1
- b. Untuk tidak setuju diberi nilai : 2
- c. Untuk ragu-ragu diberi nilai : 3
- d. Untuk setuju diberi nilai : 4
- e. Untuk sangat setuju diberi nilai : 5

Adapun rincian kisi-kisi instrumen dari variabel Motivasi kerja guru, dan kinerja guru adalah sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi Kerja

motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang, yang dikembangkan oleh sebuah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.⁵² Motivasi juga dikatakan suatu keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginan dan tujuan.

Untuk mengembangkan instrumen Motivasi Kerja Guru dilakukan melalui kajian kisi-kisi yang relevan. Dan dalam teori-teori yang menjadi landasan tentang motivasi kerja guru diperoleh indikator-indikator sebagai berikut:

⁵¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Cet: XIII; Bandung: Alfabeta, 2011), h. 390.

⁵²Bambang Septiawan, Endah Masrunik, M. Rizal, *Motivasi Kerja dan Generasi Z (Teori dan Penerapan)*, (Zaida Digital Publishing, 2020)

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	Motivasi kerja	Eksternal	1. Tanggungjawab dalam melaksanakan tugas
			2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
			3. Memiliki tuntutan yang jelas dan menantang
			4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaan
			5. Memiliki perasaan senang dalam bekerja
			6. Selalu berusaha untuk menanggulangi orang lain.
			7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjaannya.

	1. Berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
Internal	2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
	3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
	4. Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dan teman dan atasan.

2. Kinerja Guru

Untuk mengembangkan instrumen kinerja guru dilakukan melalui kajian teori-teori yang relevan. Dan dalam teori-teori yang menjadi landasan tentang instrumen Kinerja Guru diperoleh indikator-indikator Kinerja Guru sebagai berikut:

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	Kinerja Guru		1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran
			2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
			3. Evaluasi/ penilaian pembelajaran

3. Dokumentasi

Cara lain untuk dapat memperoleh data dan responden dan informan adalah menggunakan dokumentasi dengan menggunakan alat yang ada yang yaitu menggunakan camera hp peneliti sendiri untuk lebih menguatkan data-data. Dengan dokumentasi, peneliti memperoleh informasi dan berbagai macam sumber di MTs Satu Atap Datok Sulaiman Putra Kota Palopo. Informasi tersebut antara lain tempat tinggal, alamat, dan latar belakang pendidikan.

G. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

1. Validitas Instrumen

Sebelum angket digunakan terlebih dahulu instrumen angket di uji coba, dalam hal ini uji validitas data 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*) pernyataan yang telah dijabarkan dalam indikator. Rancangan angket diserahkan kepada dua ahli atau validator untuk divalidasi. Validator diberikan

lembar validasi setiap indtrumen untuk diisi dengan tanda centang pada skala likert-4 seperti berikut ini⁵³:

Skor 1 : tidak setuju

Skor 2 : kurang setuju

Skor 3 : setuju

Skor 4 : sangat setuju

Hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk merevisi instrumen angket. Selanjutnya berdasarkan lembar validitas yang telah diisi oleh validator tersebut dapat ditentukan validitasnya dengan rumus statistik Aiken's berikut⁵⁴:

$$v = \frac{\sum S}{[N(C-1)]}$$

Keterangan:

$S = r - l_o$

r = Skor yang diberikan oleh Validator

l_o = Skor penilai validitas terendah

n = banyalnya validator

c = Skor tertinggi.

Selanjutnya hasil pertimbangan validitas ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut⁵⁵:

⁵³Vinda Afrilia, *Pengaruh Kinerja Guru terhadap Kedisiplinan peserta didik*: Universitas Negeri Malang, Vol. 24. No. 04, September 2014, h. 317.

⁵⁴Syaifuddin Azwar, *Realibilitas dan Validitas*, (Yokyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), h. 113.

⁵⁵Hasilridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Pendidikan , Sosial,Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, (Cet. III; Bandung: Alfabeta, 2010), h. 81.

Tabel 3.2 Interpretasi Validitas isi

Interval	Interprestasi
0,00-0,199	Sangat tidak valid
0,20-0,399	Tidak valid
0,40-0,599	Kurang valid
0,60-1,00	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 pernyataan valid atau tidak. Butir item dikatakan valid jika $r_{ruang} > r_{tabel}$. hasil uji variabel keterampilan manajerial kepala sekolah bahwa item pernyataan mempunyai nilai *corrected item-total correlation* $> r_{tabel}$ (0.60) adalah valid, sedangkan yang memiliki nilai *corrected item-total correlation* $< r_{tabel}$ (0.60) adalah tidak valid. Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua item pada variabel pendidikan dan latihan memiliki *corrected item-total correlation* $> r_{tabel}$ (0,60) sehinggadapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid.

2. Realibilitas Instrumen

Uji realibilitas isi angket dalam penelitian ini diolah berdasrakan hasil penilaian beberapa ahli, adapun cara pengelolahannya adalah dengan mencari nilai alpha menggunakan SPSS Vers. 20. Adapun tolak ukur untuk

menginterpretasikan derajat realibilitas instrumen yang diperoleh adalah sebagai berikut⁵⁶:

Tabel 3.3 Interpretasi Realibilitas

Interval	Interprestasi
$0,80 < r \leq 1,00$	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

H. Teknik Analisis Data

a. Analisis Statistik

1) Analisis Deskriptif

Data yang dikumpulkan dengan menggunakan angket ini diukur dengan menggunakan skala likert. Setelah data yang diperoleh dalam penelitian ini dianggap cukup, maka penulisan pengelolaannya menggunakan metode analisis deskriptif. Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi⁵⁷.

⁵⁶M. Subana dan Sudrajat, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, Cet. II; (Bandung: Pustaka Setia, 2005), h. 30.

⁵⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 206.

Teknik analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan nilai yang diperoleh dari hasil pemberian angket skala Dampak motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs satu Atap Datok Sulaiman Putra Kota Palopo. Dengan keperluan analisis tersebut, maka digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik nilai responden berupa rata-rata, nilai tengah (median), standar deviasi, variasi, tentang skor, nilai terendah dan nilai tertinggi, serta tabel distribusi frekuensi dan histogram.

Adapun perhitungan analisis statistik tersebut dilakukan dengan program komputer *microsoft excel*. Selain itu, analisis data juga dilakukan dengan menggunakan program siap pakai yakni *statistic and service solution* (SPSS), di mana pengolahan data untuk angket digunakan rumus perhitungan presentase sebagai berikut:

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

Dimana:

P = Persentase jawaban

F = Frekuensi jawaban

N = Jumlah responden

Selanjutnya untuk mengetahui tentang keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru digunakan kriteria sesuai dengan mengkategorikan penilaian acuan patokan (PAN) yaitu:⁵⁸

⁵⁸Piet A, Suhertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisor Pendidikan*, (Cet. 1; Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 60.

Tabel 3.4 Kategorisasi Acuan Patokan (PAN)

Rentang % Skor	Kategorisasi
0% - 34%	Sangat kurang
35% - 40%	Kurang
41% - 60%	Cukup
61% - 80%	Baik
81% - 100%	Baik sekali

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan pernyataan kepada responden dengan tujuan responden merespon daftar pernyataan tersebut. Menganalisis isi data dari hasil penelitian menggunakan teknik statistika.

I. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil penelitian berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *software IBM SPSS*, dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas dan tidak, sebagai berikut: jika nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka data tersebut berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

b. Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui sifat hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) merupakan suatu garis lurus (linier). Rumus yang digunakan dalam uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS, sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R= Koefisien korelasi ganda

k= jumlah variabel independen

n= jumlah anggota sampel

hasil F_{hitung} kemudian dikonsultasikan dengan F_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%. Dalam hal ini berlaku ketentuan bila F_h lebih besar dari F_t , maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05, maka hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) dinyatakan tidak linear. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05, maka hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) dinyatakan linear.

b. Uji Heteroskedastisitas

Varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau yang

tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

J. Analisis Regresi Linear Sederhana

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Regresi sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel independennya. Secara matematis model analisis regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut.⁵⁹

$$Y = A + BX + e$$

Dimana :

A= Konstan

B= Koefisien Regresi

Y= Variabel dependen (variabel tak bebas)

X= Variabel independen (variabel bebas)

e= Epsilon (Standar error)

K. Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (Uji- R^2)

Dengan adanya nilai koefisien determinasi akan menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variable dependen.⁶⁰ Nilai R^2 menunjukan

⁵⁹J. Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi Keenam*, (Ciracas Jakarta 13740), h. 176.

⁶⁰Purbaya Budi Santoso, MS dan Ashari, *Analisis Statistik Dengan Microsof Excel & SPSS*. (Cet.1; Yogyakarta:ANDI, Agustus 2007), h. 144.

koefisien detrmisasi yang mengukur besar presentase perubahan variable terkait yang akan diakibatkan oleh variabel bebas secara bersama-sama.⁶¹

2. Uji Signifikan Individual

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri) dengan variabel terkait (Y). pengujian ini dilakukan dengan membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel} pada taraf signifikan 5%. Adapun persyaratan uji-t adalah sebagai berikut:

1. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, Maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan apa dampak dari kedua variabel yang akan diuji.
2. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terkait dan tidak ada pengaruh antara kedua variabel yang akan diuji.

IAIN PALOPO

⁶¹Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Cet,3;Semarang; Badan Penerbit Universitas Ponegoro, 2005), h. 44.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kota palopo secara geografis terletak antara 2°53' 15" - 3°04'08" Lintang selatan dan 120°03'10" - 120°14'34" Bujur Timur. Kota palopo yang merupakan daerah otonomi kedua terakhir dari empat daerah otonomi di Tanah Luwu, dimana di sebelah utara perbatasan dengan Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu, di sebelah Timur dengan Teluk Bone, di sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Bua Kabupaten Luwu sedangkan di sebelah Barat dengan Kecamatan Tondon Nanggala Kabupaten Tana Toraja.

Posisi strategis ini memberikan keuntungan sekaligus memberikan kerugian secara ekonomis karena menerima beban bagi arus lalu lintas yang ada. Luas wilayah administrasi Kota Palopo sekitar 247,52 kilometer persegi atau sama dengan 0,39 persen dari luas wilayah provinsi Sulawesi Selatan. Secara administratif Kota Palopo terbagi menjadi 9 kecamatan dan 48 kelurahan. Sebagian besar wilayah Kota Palopo merupakan dataran rendah, sesuai dengan keberadaannya sebagai daerah yang terletak di pesisir pantai. Dari luas kota palopo sekitar 62,00 persen dataran rendah dengan ketinggian 0-500 meter dari permukaan laut, 24,00 persen terletak pada ketinggian 501-1000 meter dan sekitar 14,00 persen terletak di atas ketinggian lebih dari 1000 meter.

1. Profil MTs Satu Atap Datok Sulaiman Putra Kota Palopo

a. Sejarah MTs Satu Atap Datok Sulaiman Putra Kota Palopo

Berdiri tahun ajaran 2009/2010. Pada awalnya, hanya menerima satu kelas dengan jumlah siswa sebanyak 18 orang. MTs resmi beroperasi pada tanggal 23 juli 2009, yang di tandai dengan terbitnya izin operasi kementerian kantor agama kota palopo nomor : Kd.21.25/4/PP.00.11/797/2009. Madrasah ini merupakan bantuan dari pemerintah Australia yang di hibah kan kepada Kementerian Agama RI yang selanjutnya dikelola oleh Yayasan PMDS Palopo. Pada tahun 2014 sekolah MTs Satu Atap Datok Sulaiman Palopo mendapat akreditasi B, sesuai SK Penetapan Hasil Akreditasi BAP-S/M Nomor : 106/SK/BAP-SM/XII/2014.

Guru yang mengajar di MTs Satu Atap Datok Sulaiman Palopo kurang lebih 16 orang yang berstatus guru PNS DPK dan GTY, kualitas pengajar S2 dan S1 guru dan Pembina MTs Satu Atap Datok Sulaiman Putra Palopo dikenal terlibat secara aktif dalam berbagai institusi sosial keagamaan dan institusi Pendidikan. Siswa (i) yang saat ini menempuh Pendidikan di MTs Satu Atap Datok Sulaiman Putra Palopo tidak hanya berasal dari kota palopo, tetapi juga berasal dari luar daerah bahkan provinsi lainnya. Mereka beraktifitas dalam suasana kehidupan kampus PMDS palopo yang dinamis. Para siswa (i) dibekali juga dengan adanya kegiatan ekstrakurikuler guna menunjang proses perkembangan mereka, antara lain pramuka, osis, rohis, olahraga, latihan dakwah dan latihan kesenian dan berbagai event lainnya.

b. Struktur MTs Satu Atap Datok Sulaiman Putra Kota Palopo

Kepala Madrasah	: SudarwinTuo, S.Kom.I
Wakamad Kurikulum	: Santi R., S.Pd., M.Pd
Wakamad Kesiswaan	: SittiMuliana, S.Pd
Kepala Tata Usaha	: Vivi Anti, S.Pd
Guru	: Dra. Hj. SittiAtika, M.Pd
	Mulyana Ishak, S.Pd.I
	Lubis, S.Pd., M.Pd.I
	Heriyanti, S.Pd.I
	Jumiati, S.Pd.I
	Muh. Afif, S.Pd
	Hanifa, S.Ag., M.Pd.
	Rival Alwi, S.An.
	Dra. Sadaria
	Jumrati, S.Pd.
	Erwin Syahputra, S.Pd.,M.Pd.

IAIN PALOPO

c. Visi Dan Misi MTs Satu Atap Datok Sulaiman Putra Kota Palopo

VISI:

Terwujudnya madrasah yang berkualitas di bidang IMTAQ dan maju di dalam IPTEK serta berdaya saing dalam amal sosial.

MISI :

- 1) Melaksanakan Pendidikan yang mampu membangun insan cerdas dan kompetitif dengan amaliah yang relevan dengan kebutuhan masyarakat lokal dan global.
- 2) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan keilmuan sehingga menjadi insan yang maju dalam ilmu pengetahuan dan teknologi.
- 3) Menumbuhkan budaya lingkungan MTs yang bersih, aman, dan sehat.
- 4) Meningkatkan budaya unggul warga Mts dalam prestasi akademik dan non akademik.
- 5) Menumbuhkan minat baca dan tulis Al-Qur'an.
- 6) Meningkatkan kemampuan berbahasa Inggris dan Arab.
- 7) Menerapkan manajemen berbasis madrasah dengan melibatkan seluruh stakeholder.

d. Keadaan Guru, Peserta didik, Sarana dan Prasarana

Pendidik dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional adalah tenaga kependidikan yang berkualitas (Pendidikan khusus untuk memperoleh suatu keahlian) sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, dan sebutan yang lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan Pendidikan.⁶²

Pendidik menurut Islam bukanlah sekedar pembimbing melainkan juga sebagai figure teladan yang memiliki karakteristik baik. Dengan begitu pendidik

⁶²Helmawati, *Pendidikan Keluarga: Teoritis dan Praktis*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2014), h. 98.

Muslim semestinya aktif dari dua arah; mengarahkan atau membimbing peserta didik, dan merealisasikan karakteristik akhlak mulia.⁶³ Kompetensi kepribadian pendidik sangat penting, maka pendidik harus memenuhi kompetensi tersebut guna untuk mencapai tujuan Pendidikan. Tugas pendidik adalah membantu menjaga dan memelihara fitrah (potensi) peserta didik, mengembangkan dan mempersiapkan segala potensi yang dimilikinya, dan mengarahkan potensi tersebut menuju kebaikan dan kesempurnaan serta merealisasikan program tersebut secara bertahap.⁶⁴

Tabel 4.1
Daftar Keadaan Guru & Pegawai MTs Satu Atap
Datok Sulaiman Putra Palopo

No.	Nama	Nip	Jenis Kelamin	Gol/Ruang
1.	Dra. Hj. Sitti Atika, M.Pd.	19680504 200604 2 021	P	III/d
2.	Sitti Muliana, S.Pd.	19691109200312 2 002	P	III/b
3.	Sudarwin. Tuo, S.Kom.I	-	P	-
4.	Lubis, S.Pd., M.Pd.I	-	L	-
5.	Santi. R, S.Pd., M.Pd	-	P	-
6.	Hanifa, S.Ag., M.Pd.I	-	P	-
7.	Jumiati, S.Pd.I	-	P	-

⁶³*Ibid*, Helmawati, h. 99.

⁶⁴Assegaf Abd. Rachman, Filsafat Pendidikan Islam, (Jakarta : Rajawali Pers, 2011), h.

8.	Rival Alwi, S.An	-	L	-
9.	Muh. Afif, S.Pd	-	L	-
10.	Dra. Sadaria	-	P	-
11.	Jumrati, S.Pd.	-	P	-
12.	Vivi Anti	-	P	-
13.	Heriyanti, S,Pd.I	-	P	-
14.	Erwin Syahputra,M.Pd	-	L	-
15.	Mulyana Ishak, S.Pd.	-	L	-

Sumber data : Tata Usaha MTs Satu Atap Datok Sulaiman Putra Palopo, 22 April 2020

B. Hasil Penelitian

1. Teknik Analisis Data

a. Validasi Instrumen

sebelum angket digunakan terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas isi dengan memilih dua validator ahli yang memiliki kompetensi dalam bidang pendidikan untuk mengisi format validasi. Adapun validator ahli dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Validator Instrumen

Nama	Pekerjaan
Masniar, S.Pd., M.Pd	Dosen
Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd	Dosen

Pada validitas ini digunakan rumus Aiken's adapun hasil validitas yang dilakukan oleh dua validator ahli sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil validator data angket untuk penelitian Motivasi

Kerja												
Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
Validator	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S
1	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	4	3
Validator	4	3	3	2	3	2	2	1	3	2	4	3
2												
Σs	5		4		4		4		4		6	
V	0,83		1		1		1		1		1	

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (Aiken's) sebesar 5,83. Dari validitas isi Dampak Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru dapat dikatakan sangat valid.

Tabel 4.4 Hasil validator data angket untuk penelitian Kinerja

Guru												
Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
Validator	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S
1	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	4	3
Validator	4	3	3	2	3	2	2	1	3	2	4	3
2												
Σs	5		4		4		4		4		6	
V	0,83		1		1		1		1		1	

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (Aiken's) sebesar 5,83. Selanjutnya akan dibandingkan dengan menggunakan interpretasi dapat dilihat pada tabel 4.2. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (Aikens's) dari validitas Dampak Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru dapat dikatakan sangat valid.

b. Realibilitas Instrumen

Uji realibilitas adalah data yang mengukur suatu koesoner yang merupakan indikator dari variabel suatu koesoner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan 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 realibilitas dengan uji statistic. *Crombach Alpha* (α) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Crpmbach Alpha* (α) $\geq 0,60$. Hasil pengujian realibilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5 Uji Realibilitas Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha(a)	N of Items
.328	21

Kemudian untuk tabel 4.4 Uji realibilitas untuk angket Motivasi kerja guru yang diperoleh nilai r_{11} sebesar 328. Dengan demikian berdasarkan tabel interpretasi realibilitas maka angket Motivasi kerja guru dapat dikatakan dengan kriteria realibilitas cukup.

Tabel 4.6 Uji Realibilitas Kinerja Guru

Cronbach's Alpha	N of Items
.967	14

Kemudian untuk tabel 4.5 Uji realibilitas untuk angket Motivasi kerja guru yang diperoleh nilai r_{11} sebesar 967. Dengan demikian berdasarkan tabel interpretasi realibilitas maka angket Kinerja guru dapat dikatakan dengan kriteria realibilitas cukup.

C. 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 deviation, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain.

1) Motivasi Kerja

Hasil analisis statistik deskriptif yang berkaitan dengan skor variabel Motivasi Kerja (X) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor mean yaitu 77,36 dan variance 80.247 dengan standar deviation sebesar 8.958 dari skor terendah 70 dan skor tertinggi 96. Hal ini dapat dilihat pada tabel Berikut ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Statistik Deskriptif Motivasi guru

N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Dev	Variance
---	-------	---------	---------	-----	------	----------	----------

								iation	
								n	
		Statisti	Statisti	Statisti	Statisti	Statist	Stati	Std.	Stati
		c	c	c	c	ic	stic	Erro	stic
								r	stic
motivasi		14	34	60	94	1083	77.3	2.39	8.95
kerja							6	4	8
									47
Valid	N	14							
(listwise)									

Jadi skor Motivasi Kerja dikelompokkan kedalam lima kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase Motivasi Kerja. Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase keterampilan manajerial kepala sekolah sebagai berikut

Tabel 4.8 Perolehan Persentase Kategorisasi Motivasi Kerja

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase(%)
70-80	Sangat Kurang	0	0%
81-85	Kurang	0	0%
86-90	Cukup	0	0%
91-95	Baik	9	64%
96-100	Baik Sekali	5	36%
	Jumlah	14	100%

Berdasarkan tabel di atas ,dapat disimpulkan hasil angket pada variabel Motivasi Kerja yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum bahwa Motivasi Kerja pada kategori sangat kurang diperoleh persentase 0% karena memiliki frekuensi sampel 0, untuk kategorisasi kurang diperoleh persentase 0% karena memiliki frekuensi sampel 0, untuk kategorisasi cukup diperoleh persentase 0% karena memiliki frekuensi sampel 0, untuk kategorisasi baik diperoleh persentase 64% karena memiliki frekuensi sampel 9, dan untuk kategorisasi baik sekali diperoleh persentase 36% karena memiliki frekuensi sampel 6 orang.

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja di MTs Satu Atap Datok Sulaiman Putra Kota Palopo termasuk dalam kategorisasi baik dengan frekuensi sampel 9 orang dan hasil persentase sebesar 64% dengan skor mean yaitu 77.36 baiknya hasil persentase Motivasi di pengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

2) Kinerja Guru

Hasil analisis statistik deskriptif yang berkaitan dengan skor variabel Kinerja Guru (Y) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor mean yaitu 1.689 dan variance sebesar 39.956 dengan standar deviation sebesar 6.321 dari skor terendah 31 dan skor tertinggi 71. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.7 Berikut ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja guru

N	Range	Minim um	Maxi mum	Sum	Mean	Std. Dev	Vari ance
---	-------	-------------	-------------	-----	------	-------------	--------------

								iation	
								n	
	Statisti	Statisti	Statisti	Statisti	Statist	Stati	Std.	Stati	Stati
	c	c	c	c	ic	stic	Erro	stic	stic
							r		
kinerja	14	21	45	66	748	53.4	1.68	6.32	39.9
guru						3	9	.1	56
Valid N	14								
(listwise)									

Jika skor komitmen kerja guru dikelompokkan kedalam lima kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentasi Kinerja guru. adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase komitmen kerja guru sebagai berikut:

Tabel 4.9 Perolehan Persentase Kategorisasi Kinerja Guru

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase(%)
31-40	Sangat Kurang	1	7%
41-50	Kurang	0	0%
51-60	Cukup	0	0%
61-70	Baik	13	93%
71-80	Baik Sekali	0	0%
	Jumlah	14	100%

Berdasarkan tabel di atas ,dapat disimpulkan hasil angket pada variabel Kinerja Guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara

umum bahwa Kinerja Guru di MTs Datok Sulaiman Putra Kota Palopo yang memiliki Kinerja Guru pada kategori sangat kurang diperoleh persentase 7% karena memiliki frekuensi sampel 1, untuk kategorisasi kurang diperoleh persentase 0% karena memiliki frekuensi sampel 0, untuk kategorisasi cukup diperoleh persentase 0% karena memiliki frekuensi sampel 0, untuk kategorisasi baik diperoleh persentase 93% karena memiliki frekuensi sampel 13, dan untuk kategorisasi baik sekali diperoleh persentase 09% karena memiliki frekuensi sampel 0 orang.

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja guru di MTs Datok Sulaiman Putra Kota Palopo termasuk dalam kategorisasi baik dengan frekuensi sampel 13 orang dan hasil persentase sebesar 93% dengan skor mean yaitu 53.43. baiknya hasil persentase Kinerja guru di pengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

3) Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Tabel 4.10
One –Sample Kolomogorov - Smirnov Test
Unstandardized Residual

N		14
Normal	Mean	.0000000
Parameters(a,b)		
	Std. Deviation	5.90434553
Most Extreme	Absolute	.234
Differences		

Dari hasil uji heterosdastisitas dari tabel 4.4 tersebut dapat diketahui hasil output “*coefficients*” yaitu nilai signifikan variabel Motivasi guru sebesar 0,776. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan variabel independen lebih besar dari 0,05 atau ($0,776 > 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini variabel independennya ternyata dimasalah *heterosdastisitas*.

3. Uji Linearitas

Tabel 4.12 Uji Linearitas

ANOVA Table				
		Sum of Squares	Mean Square	Sig.
Kinerja Guru Motivasi kerja	Between Groups (Combined)	392.929	39.293	.596
	Linearity	66.232	66.232	.299
	Deviation from Linearity	326.697	36.300	.623
	Within Groups	126.500	42.167	
Total		519.429		

Dari hasil data yang dilakukan dengan menggunakan diperoleh nilai Deviation from Linerarity Sig. Sebesar 0,623. Jika dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas ($0,632 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan linear secara signifikan antara variable Motivasi Guru (X) dengan varible Kinerja Guru (Y).

4) Analisis Regresi Sederhana

Tabel 4.13 Analisis Regresi Sederhana

Model	el	Coefficients(a)			
		Unstandardized		Standardize	T
		Coefficients		d	Sig.
				Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	B
1	(Constant)	33.937	14.810		2.291
	Motivasi kerja	.252	.190	.357	2.324
					.000

a Dependent Variable: Kinerja Guru

Persamaan Regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_x$$

$$Y = 33,937 + 0,252x$$

Angka- angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar positif 33,937; artinya jika motivasi guru (X) nilainya 0, maka kinerja guru (Y) nilai positif yaitu sebesar 33,937.
- Koefisien regresi variabel motivasi guru (X) sebesar positif 0,252; jika motivasi guru (X) mengalami kenaikan nilai 1, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,252 koefisien bernilai positif artinya terjadi dampak positif antara motivasi guru dengan kinerja guru.

E. Uji Hipotesis Penelitian

1. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

TABEL 4.14
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850(a)	.722	.055	6.145

a. Predictors: (Constant), Motivasi Guru

Dari hasil uji koefisien determinasi (R Square) pada tabel 4.4 tersebut jika dilihat dari output model summary, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,722 (nilai 0.722 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu $0.850 \times 0.850 = 0.722$). besarnya angka koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.722 atau sama dengan 72,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa motivasi guru terhadap kinerja guru sebesar 72,2%. Sedangkan sisanya ($100\% - 72,2\% = 27,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini. Besarnya pengaruh variabel ini sering disebut error (e).

2. Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 4.15
Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients(a)					
Mod el	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std.	Beta	B	Std. Error

1	(Constant)	33.937	Error 14.810		2.291	.001
	Motivasi kerja	.252	.190	.357	2.324	.000

a Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil uji parsial (Uji-t) tersebut jika dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima) maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil dari output “*Coefficients*” didapatkan nilai T_{hitung} sebesar 2,324 dan T_{Tabel} sebesar 1,995 atau $2,324 > 1,995$ dan nilai signifikan motivasi guru $0,000 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa motivasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

3. Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa dampak motivasi guru terhadap kinerja guru yaitu diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2,324 dan T_{Tabel} sebesar 1,995 atau $2,324 > 1,995$ dan nilai signifikan motivasi guru $0,000 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa motivasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Titin Eka Erdiana, yang judul pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi Smk di Kota Madiun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerjaterhadap kinerja guru akuntansi. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi korelasional dengan sampel yang diambil dari guru akuntansi di SMK kota Madiun secara *cluster random sampling* sebanyak 97 orang. Variabel penelitian

ini terdiri atas satu variabel bebas yaitu: motivasi kerja (X) dan satu variabel terikat yaitu: kinerja guru akuntansi (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat kuesioner berstruktur tertutup.⁶⁵

Motivasi di MTs Satu Atap Datok Sulaiman Putra Palopo sangat mempengaruhi perilaku seseorang dalam melakukan sesuatu, mempertahankan pencapaian kearah tujuan yang telah ditetapkan, dengan kata lain motivasi tersebut mempengaruhi seseorang dalam bertindak. Dengan demikian motivasi ialah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi motivasi di MTs Satu Atap Datok Sulaiman Putra Palopo berjalan dengan baik, dimana terciptanya hubungan erat dengan suatu tujuan, karena motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Adapun Fungsi motivasi di MTs Satu Atap datok Sulaiman Putra Palopo adalah sebagai berikut: 1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, 2. Menentukan arah perbuatan yakni kearah tujuan yang dikehendaki agar tercapai dan 3. Motivasi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Jenis-jenis motivasi di MTs Satu Atap Datok Sulaiman Putra Palopo yaitu Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, dimana motivasi intrinsik yaitu

⁶⁵Titin Eka Ardiana pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi smk di kota madiun, 2017, vol 17 No 02 <http://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap/article/viewFile/11/11> (06 desember 2019)

adalah motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Sedangkan motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar.⁶⁶

Langkah yang telah dilakukan oleh kepala sekolah di MTs Satu Atap Datok Sulaiman Putra Palopo dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah yaitu kepala sekolah meningkatkan kesejahteraan guru, memberikan diklat dan pelatihan kepada guru-guru yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki guru tersebut, kepala sekolah melakukan pengawasan dan penilaian kinerja guru secara menyeluruh, kepala sekolah membentuk mental guru, kepala sekolah lebih memperketat proses rekrutmen guru baru, dan kepala sekolah meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan pemanfaatan teknologi informasi yang sedang berkembang saat ini dan dapat mendorong guru untuk menguasai teknologi tersebut.

Dalam dunia pendidikan guru memegang peran penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan kualitas pendidik. Eksistensi guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh-pengaruh baik pengaruh dari factor internal maupun pengaruh dari factor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru di MTs Satu Atap Datok Sulaiman Putra Palopo. adapun factor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: 1. sikap, melalui keyakinan, perasaan dan perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu. 2. keterlibatan kerja, yaitu tingkat dimana seseorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam kerja, menjadikan kerja

⁶⁶Laila Rochmawati, Fatmawati, Meita Maharani Sukma, *Faktor Pendukung Motivasi Taruna Pada Pembelajaran Aviation English Melalui Elearning* (Cet,1: Jawa Tengah: Pustaka Rumah Cinta, 2020), h. 27

sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting kepada penghargaan diri. 3. perilaku yaitu tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus. 4. partisipasi yang tingkat dimana seseorang secara nyata ikut serta dalam kegiatan organisasi dan 5. penampilan yaitu tindakan individu yang membantu mencapai tujuan organisasi, termasuk kuantitas dan kualitas.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk mengoptimalkan kinerja guru salah satu langkah yang perlu dilakukan ialah memberikan gaji yang layak sesuai dengan tingkat kinerja yang diharapkan. Selain itu, perlu juga diberikan kompensasi bentuk lain untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Walaupun program pendidikan telah dibuat sebaik mungkin kalau tidak dibarengi dengan peningkatan gaji guru, mutu pendidikan akan sulit meningkat. Hal tersebut sangat disadari oleh negara-negara maju sehingga mereka berani membayar gaji guru dengan harga yang tinggi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil analisis yaitu hasil regresi menunjukkan adanya dampak motivasi guru terhadap kinerja guru yaitu diperoleh nilai koefisien (R^2) sebesar 0,722 atau sama dengan 72,2%. Dengan nilai signifikan motivasi guru $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dampak motivasi guru terhadap kinerja guru sebesar 72,2% (H_0 ditolak dan H_1 diterima).

B. Saran

1. Dengan melihat dampak motivasi guru terhadap kinerja guru, maka upaya yang harus dilakukan adalah mereka harus saling memotivasi satu sama lain baik atasan dan bawahan, atasan dan guru, guru dan guru, serta guru dan staf tata usaha agar kinerja guru terus meningkat dan menghasilkan kerja yang baik untuk sekolah.
2. Dampak motivasi guru terhadap kinerja guru di MTs Satu Atap Datok Sulaيمان Kota Palopo di harapkan lebih meningkatkan motivasi mereka agar kinerja yang hasilkan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- A Octavia ,Shilphy,*Sikap dan Kinerja Guru Profesional*, (Cv Budi Utama, 2019)
- Afrilia Vinda, *Pengaruh Kinerja Guru terhadap Kedisiplinan peserta didik*: Universitas Negeri Malang, Vol. 24. No. 04, September 2014
- Ahmad., Izzan Zehuddin Hadis Pendidikan:konsep pendidikan berbasis hadist. (Motivasi belajar dalam hadist. .
hal.199<https://books.google.co.id/books?id=Mf5UDwAAQBAJ&pg=PA199&dq=soemanto+pengertian+secara+umum+tentang+motivasi&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwjGrZSI-e3rAhWTTX0KHZU-DkUQuwUwAHoECAYQBw#v=onepage&q=soemanto%20pengertian%20secara%20umum%20tentang%20motivasi&f=false>
- Arifin & Bernawi *kinerja guru profesional*, AR-RUZZ MEDIA, Jogjakarta:Cet,1,2012.
- Assegaf Abd. Rachman, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2011)
- Azwar Syaifuddin, *Realibilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013)
- B. Uno, H. (2016). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Budi Purbaya Santoso, MS dan Ashari, *Analisis Statistik Dengan Microsof Excel & SPSS*. (Cet.1; Yogyakarta:ANDI, Agustus 2007)
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya* (Semarang: PT. Karyan Toha Putra, 2002)
- Desmita, *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*, (Bandung : PT.Remaja Rosdakarya, 2012)
- Direktoral Jendral *Pendidikan Islam Departemen Agama RI., Undang-undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*, (Jakarta; Direktorat Jendral,2006)
- Direktorat Tenaga Kependidikan.2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, Ditjen PMPTK,Depdiknas

- Eka Titin Ardiana pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi smk di kota madiun, 2017, vol 17 No 02 <http://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap/article/viewFile/11/11> (06 desember 2019)
- Eka Titin Ardiana pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi smk di kota madiun,2017, vol 17 No 02 <http://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap/article/viewFile/11/11> (06 desember 2019)
- Erjati Abas, Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru (2017:2),<https://books.google.co.id/books?id=pRdQDwAAQBAJ&pg=PA221&dq=dampak+motivasi+kerja+guru+terhadap+kinerja+guru&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwjFya2fye3rAhVHeH0KHaX6Ct8Q6AEwA3oECAYQA#v=onepage&q=dampak%20motivasi%20kerja%20guru%20terhadap%20kinerja%20guru&f=false>
- Ghozali Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Cet,3;Semarang; Badan Penerbit Universitas Ponegoro, 2005)
- Helmawati, *Pendidikan Keluarga: Teoritis dan Praktis*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2014)
- Husein Ritonga, Ruliawati, ,Lias Hasibuan, *Model pengelolaan Kinerja Guru* (Perumnas Talang Kelapa Blok 4 No.4 Alang-alang Lebar Palembang : Tunas Gemilang, 2020)
- J. Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi Keenam*, (Ciracas Jakarta 13740).h.176-180
- Karweti Engkay, *pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja guru SLB dikabupaten Subang*,2010,Vol 11 No.2 <http://jurnal.upi.edu/file/7-Engkay.pdf> (06 Desember 2019).
- Kompri., *Motivasi Pembelajaran*,Cet-2,(Bandung: 2016)
- Kristiawan,Muhammad,https://www.researchgate.net/publication/328092023_The_Influence_of_Teachers'_Work_Motivation_and_Principals'_Managerial_Competence_on_Teachers'_Performance,2018(15 Desember 2019)

- Lamatenggo. *Kinerja Guru “ Korelasi antara Persepsi Guru terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah”, Motivasi dan Kinerja Guru SD di Gorontalo*, “Tesis”, (Jakarta: Universitas Negeri Jakarta, 2001).
- Melayu Husibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2005
- Menurut KBBI (kamus besar bahasa Indonesia) <https://typoonline.com/kbbi/motivasi>
- Mohtar Imam, *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah* (cet, januari: 2019)
- Munir, Misbakhul, *Analisis Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian pada Mini Market Permata di Kecamatan Balapulang*, (Universitas Diponegoro, Semarang; 2011) <https://google>. Schooler diakses pada 14 oktober 2019 h.55
- Pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1995
- Pianda Didi, *Kinerja guru kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. Cet, 1, 2018.
- Ruliawati, Husein Ritonga, Lias Hasibuan, *Model pengelolaan Kinerja Guru* (Perumnas Talang Kelapa Blok 4 No.4 Alang-alang Lebar Palembang : Tunas Gemilang, 2020)
- Rusman, *Model-Model Pembelajaran , Mengembangkan Profesionalisme Guru* (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2013)
- S.P. Hasibuan, Malayu, *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016)
- Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen* (2018)
- Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003)
- Sudrajat dan M. Subana, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, Cet. II; (Bandung: Pustaka Setia, 2005)

- Sugiyono , *Metode Penelitian Bisnis*, (Cet: XV; Bandung: Alfabeta, 2012)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Cet: XIII; Bandung: Alfabeta, 2011)
- Suhertian ,Piet A,*Konsep Dasar dan Teknik Supervisor Pendidikan*, (Cet. 1; Jakarta: Rineka Cipta, 2000)
- Sunarto,dan Hasilridwan *Pengantar Statistika untuk Pendidikan , Sosial,Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, (Cet. III; Bandung: Alfabeta, 2010)
- Syar'i Ahmad, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta : Pustaka Firdaus, 2005)
- Titik Endang Lestari, *Cara Praktis Meningkatkan Motivasi Siswa Sekolah Dasar*(Juli2020)<https://books.google.co.id/books?id=5mL2DwAAQBAJ&pg=PA8&dq=fungsi+motivasi&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwjEmcLe4YLSAhWtyDgGHVOFA0AQ6AEwAHoECAMQAg#v=onepage&q=fungsi%20motivasi&f=false>
- Undang-undang Guru dan Dosen: *UU RI No.14 Tahun 2005* (Jakarta:Sinar Grafika,2012)
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Gurun dan Dosen
<https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2005/14tahun2005uu.htm>
- Undang-undang Nomor 14 Tahun ayat 1 2005 Tentang Gurun dan Dosen
<https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2005/14tahun2005uu.htm>
- Viezal Rivai,at. al. *Performance, Appraisal Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*, edisi kedua (Jakarta: PT Raja Grafindo Persabda, 2011)
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima (Jakarta : Raja Grafindo, 2017)

RIWAYAT HIDUP



Desi Ratnasari, lahir di Malili pada tanggal 17 Januari 1998.

Penulis merupakan anak kelima dari lima bersaudara dari pasangan seorang ayah yang bernama Iwan.K dan ibu bernama Mardiana. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Perumahan

Bukit indah Permai Blok E7, Kec. Wara selatan kota palopo. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 234 Kore-Korea Kemudian, ditahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 1 Malili hingga tahun 2013. Pada saat menempuh pendidikan di SMA penulis aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler yaitu Palang Merah Remaja (PMR) dan ekstrakurikuler kerohanian Islam (ROHIS). Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Malili. Setelah lulus SMA di tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan dibidang manajemen pendidikan islam fakultas tarbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo dan penulis mengikuti organisasi intra Himpunan Mahasiswa Program studi Manajemen pendidikan islam dan organisasi ekstra yaitu Himpunan Mahasiswa Luwu-Timur (HAM LUTIM).

IAIN PALOPO



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



IZIN PENELITIAN
 NOMOR : 469/IP/DPMPSTSP/VI/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 2016 tentang Pendelegasian Wewenang Penyelenggaraan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : DESI RATNASARI
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Alamat : Dsn. Paorebbae Kab. Luwu Timur
 Pekerjaan : Mahasiswa
 NIM : 16 0206 0095

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

DAMPAK MOTIVASI GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MTs SATU ATAP DATOK SULAIMAN KOTA PALOPO

Lokasi Penelitian : MTs SATU ATAP DATOK SULAIMAN KOTA PALOPO
 Lamanya Penelitian : 22 Juni 2020 s.d. 21 September 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 : 22 Juni 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. Sul-Sel,
2. Walikota Palopo
3. Dandim 1403 SWG
4. Kapolres Palopo
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian



LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN IAIN PALOPO
 NOMOR : 066 TAHUN 2020
 TANGGAL : 2 September 2020
 TENTANG : PENGANGKATAN TIM DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA PROGRAM S1

I. Nama Mahasiswa : Desi Ratnasari
 NIM : 16 0206 0095
 Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

II. Judul Skripsi : Dampak Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru di MTs Satu Atap Datok
 Sulaiman Kota Palopo

III. Tim Dosen Penguji :

Ketua Sidang	: Hj. Nursaeni, S.Ag., M. Pd
Penguji (I)	: Dr. Hj. St. Marwiyah, M.Ag
Penguji (II)	: Dr. Fatmarida Sabani, M. Ag
Pembimbing (I)	: Dr. Masmuddin, M. Ag
Pembimbing (II)	: Hj. Nursaeni, S.Ag., M. Pd

Dekan,

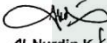

 Nurdin Kf

IAIN PALOPO

LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN IAIN PALOPO
NOMOR : 066 TAHUN 2020
TANGGAL : 2 September 2020
TENTANG : PENGANGKATAN TIM DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA PROGRAM S1

- I. Nama Mahasiswa : Desi Ratnasari
NIM : 16 0206 0095
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
- II. Judul Skripsi : Dampak Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru di MTs Satu Atap Datok
Sulaiman Kota Palopo
- III. Tim Dosen Penguji :
- | | |
|-----------------|-------------------------------|
| Ketua Sidang | : Hj. Nursaeni, S.Ag., M. Pd |
| Penguji (I) | : Dr. Hj. St. Marwiyah, M.Ag |
| Penguji (II) | : Dr. Fatmarida Sabani, M. Ag |
| Pembimbing (I) | : Dr. Masmuddin, M. Ag |
| Pembimbing (II) | : Hj. Nursaeni, S.Ag., M. Pd |

Dekan,


Nurdin K.

IAIN PALOPO

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul *Dampak Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Datok Sulaiman Putra Kota Palopo* yang ditulis oleh *Desi Ratnasari*, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0095, Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Kamis, 10 September 2020 bertepatan dengan 10 Muharram 1442 H. Telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *munaqasyah*.

TIM PENGUJI

- | | |
|--|---------------------------|
| 1. Hj. Nursaeni, S.Ag.,M.Pd.
Ketua Sidang / Penguji | (
Tanggal : |
| 2. Dr. Hj. St. Marwiyah, M. Ag.
Penguji I | (
Tanggal : 13/10/20 |
| 3. Dr. Fatmaridah Sabani, M.Ag
Penguji II | (
Tanggal : 15/10/20 |
| 4. Dr. Masmuddin, M. Ag
Pembimbing I | (
Tanggal : 14-10-2020 |
| 5. Hj. Nursaeni, S.Ag.,M.Pd.
Pembimbing II | (
Tanggal : 13/10/20 |

IAIN PALOPO

Dr. Hj. St. Marwiah, M. Ag.
 Dr. Fatmarida Sabani, M. Ag.
 Dr. Masmuddin, M. Ag.
 Hj. Nursaeni S. Ag., M. Pd.

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp : -

Hal : Skripsi

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Di

Palopo

Assalamu'alaikum wr.wb.

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah maka skripsi mahasiswa di bawah ini :

Nama	: Desi Ratnasari
NIM	: 16 0206 0095
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi	: Dampak Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Datok Sulaiman Putra Kota Palopo

maka skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.
 Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

1. Dr. Hj. St. Marwiah, M. Ag.
Penguji I
2. Dr. Fatmaridah Sabani M. Ag
Penguji II
3. Dr. Masmuddin, M. Ag
Pembimbing I
4. Hj. Nursaeni, S.Ag.,M.Pd.
Pembimbing II

(*[Signature]*)
 Tanggal : 13/10/20

(*[Signature]*)
 Tanggal : 13/10/20

(*[Signature]*)
 Tanggal : 14/10/20

(*[Signature]*)
 Tanggal : 13/10/20

IAIN PALOPO



IAIN PALOPO





IAIN PALOPO



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
YAYASAN PESANTREN MODERN DATOK SULAIMAN PALOPO
MADRASAH TSANAWIYAH SATU ATAP DATOK SULAIMAN PALOPO
Jl. Dr. Ratulangi No. 16 (Komp. PMDS Putra) Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo Sulsel Telp.0471-21476



SURAT KETERANGAN TELAH MENELITI
NOMOR : B.012/A-PST_DS/PLP/MTs/VI/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Sudarwin, S.Kom.I
NIP. : -
Jabatan : Kepala Sekolah
Alamat : Jl. DR. Ratulangi No. 16 Komp. PMDS Putra Palopo

Menerangkan bahwa :

Nama : **Desi Ratnasari**
NIM : 16 0206 0095
Program Studi : MPI
Jurusan : Tarbiyah
Lamanya Penelitian : 22 Juni 2020 s.d 29 Juni 2020

Mahasiswa tersebut diatas telah melakukan penelitian sehubungan dengan judul Skripsi:”
**DAMPAK MOTIVASI GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MTs SATU ATAP
DATOK SULAIMAN KOTA PALOPO**”.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

IAIN PALOPO

Palopo, 26 Juni 2020

Kepala MTs-SA Datok Sulaiman Palopo



Sudarwin, S.Kom.I