

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI GURU  
DAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 2 PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**IAIN PALOPO**

**Oleh**

**GIA AULIA NUR**

18 0206 0131

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO  
2025**

# **HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI GURU DAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 2 PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**IAIN PALOPO**

**Oleh**

**GIA AULIA NUR**

18 0206 0131

**Pembimbing:**

- 1. Alia Lestari, M.Si.**
- 2. Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO  
2025**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gia Aulia Nur  
Nim : 18 0206 0131  
Fakultas : Tabiyah dan Ilmu Keguruan  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau 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. Segala kekeliruan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

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

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Palopo,

Yang membuat pernyataan,



Gia Aulia Nur

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Transaksi Jual Beli Antara Petani Jagung dengan Pedagang dalam Perspektif Ekonomi Islam di Desa Waetuo Kecamatan Malangke Barat yang ditulis oleh Nining Afrianti Bakti Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2004010056, mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Senin tanggal 25 November 2024 Miladiyah bertepatan dengan 23 Jumadil Awal 1446 Hijriah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 11 April 2025

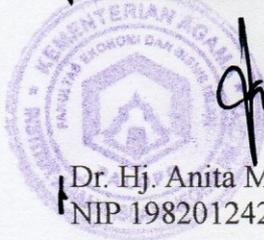
### TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. Ketua Sidang
2. Dr. Fasiha, S.E.I., M.E.I. Sekretaris Sidang
3. Dr. H. Muh. Rasbi, S.E., M.M. Penguji I
4. Hardianti Yusuf, S.E., Sy., M.E. Penguji II
5. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A. Pembimbing

### Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Ketua Program Studi  
Ekonomi Syariah



Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.  
NIP 198201242009012006



Dr. Muhammad Alwi, S.Sy., M.E.I.  
NIP 198907152019081001

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ  
وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ. وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ. أَمَّا بَعْدُ

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah swt, yang telah menganugrahkan rahmat, hidayat serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan berjudul “Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Guru dan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Palopo”. Sholawat dan salam senantiasa penulis hanturkan kepada nabi Muhammad saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya.

Skripsi ini disusun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang manajemen pendidikan islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulis skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada ayah saya Saripuddin Battu dan ibu Jumiati Saman serta saudara-saudaraku Mustakin, Sahril Ramadan dan Khairul had yang senantiasa memanjatkan doa kepada Allah swt agar langkah dan usaha putrinya diberi kelancaran penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga, dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Rektor IAIN Palopo, Bapak Dr. Abbas Langaji, M.Ag dan juga kepada para jajarannya yakni Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Arafat Munir Yusuf, M.Pd, Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, Bapak Dr. Masruddin, S.S., M.Hum dan Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama, Bapak Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI
2. Prof, Dr, Sukirman., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu keguruan IAIN Palopo beserta Wakil Dekan I,II dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu keguruan IAIN Palopo.
3. Bapak Tasdin Tahrim S.Pd, M.Pd. selaku ketua program studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN palopo, beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi ini
4. Alia Lestari, S.Si., M.SI dan Tasdin Tahrim S.Pd, M.Pd. selaku dosen Pembimbing I dan II yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi ini
5. Alimuddin. S.Ud., M.Pd.I dan Firman Patawari, S,Pd., M.Pd selaku dosen penguji I dan II yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi ini,.
6. Seluruh dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Abu Bakar, S.Pd., M.Pd. Selaku kepala Unit Perpustakaan beserta karyawan dan karyawan dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak

membantu, khususnya dalam mengumpulkan literature yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.

8. Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Palopo, beserta Guru-Guru dan staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
9. Kepada semua teman-teman seperjuangan terkhusus Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2018, yang telah membantu dan kebersamai selama penulis menuntut ilmu di IAIN Palopo mulai tahun 2019 sampai sekarang.

Akhir kata, kepada Allah SWT., penulis menyandungkan doa semoga bantuan semua pihak mendapat Ridho dan bernilai ibadah disisi Allah SWT., serta mendapat limpahan rahmat dan hidayah-Nya. *Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Palopo, November 2024

GIA AULIA NUR  
Nim : 18 0206 0131

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

### A. *Transliterasi Arab-Latin*

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

#### 1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah

ط	Ta	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Za	Z	Zet dengan titik di bawah
ع	'Ain	'	Koma terbalik 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
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

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

## 2. *Vokal*

Vokal bahasa Arab, seperti vocal bahasa Indonesia, terdiri atas vocal tunggal atau monoftong dan vocal rangkap atau diftong.

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

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

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

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

Contoh:

كيف :*kaifa*

هؤل :*haua*

### 3. Maddah

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

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ...   اِ...   اُ...	<i>fathah dan alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
اِيّ	<i>kasrah dan yā'</i>	ī	i dan garis di atas
اُوّ	<i>ḍammah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

رمي :*rāmā*

قل: *qīla*

موت: *yamūtu*

#### 4. Ta Marbûtah

Transliterasi untuk *ta marbûtah* ada dua, yaitu *ta marbûtah* yang hidup atau mendapat *harakat fathah, kasrah* dan *dhammah*, transliterasinya adalah (t). Sedangkan *ta marbûtah* yang mati atau mendapat *harakat sukun*, transliterasinya adalah (h).

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

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-atfâl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madânah al-fâḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

#### 5. Syaddah (Tasydid)

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

Contoh:

رَبَّنَا :rabbanâ

نَجِينَا : najjaânâ

الْحَقُّ : al-ḥaqq

الْحَجُّ : al-ḥajj

نُعْمٌ : nu'ima

عُدُوٌّ : ‘aduwwun

Jika huruf *ى* bertasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (سى), maka ditransliterasikan seperti huruf *maddah* (â).

Contoh:

عَلِيٌّ : ‘ali (bukan ‘aliyy atau ‘aly)

عَرَسِيٌّ : ‘arasi (bukan ‘arasiyy atau ‘arasy)

## 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (alif lam ma'arifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasikan seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (*bukanasy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (*bukanaz-zalزالah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

#### 7. Hamzah

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

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *umirtu*

#### 8. Penulisan *Kata Arab Yang Lazim Digunakan Dalam Bahasa Indonesia*

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia

akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'an*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

*Fi al-Qur'an al-Karîm*

*Al-Sunnah qabl al-tadwîn*

### 9. Lafaz Aljalâlah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍâf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf *hamzah*.

Contoh:

دِينُ اللهُ : *dînullah*

بِالله : *billâh*

Adapun *ta marbûtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalâlah*, ditransliterasi dengan huruf (t).

Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللهِ : *hum fî rahmatillâh*

### 10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf

kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

*Wa ma Muhammadun illa rasul*

*Inna awwala baitin wudi 'a linnasi lallazi bi Bakkata mubarakan*

*Syahru Ramadan al-laz'i unzila fih al-Qur'an*

Naṣr al-Din al-Tūsi

Naṣr Hāmid Abū Zayd

Al- Tūfi

Al-Maṣlahah fi al-Tasyri' al-Islāmi

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

Abu al-Walid Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu al-Walid Muhammad Ibnu)  
Nasr Hamid Abu Zaid, ditulis menjadi: Abu Zaid, Nasr Hamid (bukan: Zaid, Nasr Hamid Abu)

## B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

Swt.	=	<i>Subhanahu WaTa'ala</i>
Saw.	=	<i>Sallallahu 'Alaihi Wasallam</i>
as.	=	<i>'Alaihi Al-Salam</i>
H	=	Hijrah
M	=	Masehi
SM	=	Sebelum Masehi
L	=	Lahir Tahun (untuk orang yang masihhidupsaja)
W	=	Wafat Tahun
QS .../...: 4	=	QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR	=	Hadis Riwayat

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR KUTIPAN AYAT</b> .....	<b>xix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xx</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xxii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xxiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	<b>7</b>
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	7
B. Deskripsi Teori.....	9
C. Kerangka Pikir.....	33
D. Hipotesis .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>36</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	36
B. Populasi dan Sampel .....	37
C. Lokasi Penelitian. ....	38
D. Teknik Pengumpulan Data.....	38
E. Instrumen Penelitian .....	39
F. Uji Validitas dan Realibilitas .....	40
G. Teknik Analisis Data.....	42
H. Definisi Operasional Variabel .....	43
<b>BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA</b> .....	<b>45</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	45
B. Hasil Penelitian .....	50
C. Pembahasan.....	56

<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>60</b>
A. Simpulan .....	60
B. Saran .....	61
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

## DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 Q.S Surah Ar-Ra'd ayat 11 .....	17
--	----

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert .....	39
Tabel 3.2 Kriteria Hubungan .....	43
Tabel 4.1 Daftar Tenaga Pendidik .....	47
Tabel 4.2 Daftar Peserta Didik.....	50
Tabel 4.3 Peserta Didik Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.4 Hasil Angket Variabel Motivasi.....	51
Tabel 4.5 Hasil Angket Variabel Kinerja Guru .....	51
Tabel 4.6 Uji Validitas .....	52
Tabel 4.7 Uji Realibilitas .....	53
Tabel 4.8 Uji Normalitas.....	54
Tabel 4.9 Uji heteroskedasitas .....	55

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir.....	33
--------------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Uji Data

Lampiran 3 Dokumentasi

Lampiran 4 Daftar Riwayat Hidup

## ABSTRAK

**Gia Aulia Nur, 2024.** *“Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Guru dan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Palopo”* Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo Dibimbing oleh Alia Lestari, S.Si., M.SI dan Tasdin Tahrir S.Pd, M.Pd.

Skripsi ini membahas tentang hubungan Antara Motivasi Berprestasi Guru dan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Palopo Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru di SMPN 2 Palopo.

Adapun metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 60 Guru di SMP Negeri 2 Palopo. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh guru di SMPN 2 Palopo berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel apabila seluruh populasi dijadikan sampel dan disebut juga dengan sensus, mengingat jumlah guru di SMPN 2 Palopo berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi.

Adapun hasil penelitian Berdasarkan hasil penelitian mayoritas responden menunjukkan tingkat motivasi yang cukup tinggi. Sebanyak 10% dari responden berada dalam kategori sedang (skor 25-31), 61.67% dalam kategori tinggi (skor 32-38), dan 28.33% dalam kategori sangat tinggi (skor 39-44). Kemudian mayoritas responden menunjukkan tingkat kinerja yang baik. Sebanyak 85% dari total responden berada dalam kategori sedang (skor 43-55), 6.67% dalam kategori tinggi (skor 56-68), sementara hanya 8.33% yang masuk dalam kategori rendah (skor 30-42). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas guru di sekolah tersebut memiliki kinerja yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Kinerja yang baik ini, didukung oleh tingkat motivasi yang tinggi, berpotensi meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar dan pencapaian hasil belajar siswa secara keseluruhan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai Pearson Correlation atau  $r$  hitung sebesar 0,652. Dengan membandingkan nilai ini terhadap  $r$  tabel dengan taraf kepercayaan 0,05 (di mana untuk 60 subyek  $r$  tabel adalah 0,212), terlihat bahwa  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel ( $0,652 > 0,212$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi berprestasi guru dan kinerja guru. Artinya, semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru, semakin baik pula kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas mengajar dan mendidik siswa.

**Kata kunci:** motivasi berprestasi guru, kinerja guru

## ABSTRACT

**Gia Aulia Nur, 2024.** “The Relationship Between Teacher Achievement Motivation and Teacher Performance at SMP Negeri 2 Palopo” Thesis of Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, State Islamic Institute of Palopo, Supervised by Alia Lestari, S.Si., M.SI and Tasdin Tahrim S.Pd, M.Pd.

This thesis discusses the relationship between Teacher Achievement Motivation and Teacher Performance at SMP Negeri 2 Palopo. This study aims to determine the relationship between achievement motivation and teacher performance at SMPN 2 Palopo.

The research method uses quantitative research with a sample of 60 teachers at SMP Negeri 2 Palopo. Data collection techniques use observation, questionnaires and documentation. Data analysis techniques use correlation analysis.

The results of the study Based on the results of the study, the majority of respondents showed a fairly high level of motivation. As many as 10% of respondents are in the medium category (score 25-31), 61.67% in the high category (score 32-38), and 28.33% in the very high category (score 39-44). Then the majority of respondents showed a good level of performance. As many as 85% of the total respondents were in the medium category (score 43-55), 6.67% in the high category (score 56-68), while only 8.33% were in the low category (score 30-42). These results indicate that the majority of teachers in the school have adequate performance in carrying out their duties. This good performance, supported by a high level of motivation, has the potential to increase the effectiveness of the teaching and learning process and the achievement of student learning outcomes as a whole. Based on the results of the analysis, the Pearson Correlation value or  $r$  count was obtained at 0.652. By comparing this value to the  $r$  table with a confidence level of 0.05 (where for 60 subjects the  $r$  table is 0.212), it can be seen that the calculated  $r$  is greater than the  $r$  table ( $0.652 > 0.212$ ). This shows that there is a significant correlation between teacher achievement motivation and teacher performance. This means that the higher the achievement motivation possessed by teachers, the better their performance in carrying out teaching and educating students.

**Keywords:** teacher achievement motivation, teacher performance

## خلاصة

آندي ألفا فيبرياني دور الإدارة في إدارة سجلات " : " SMP Negeri 2 Palopo المدارس في

برنامج دراسة إدارة التعليم الإسلامي، كلية التربية وعلم المعلمين، المعهد الإسلامي لولاية بولوبو، الذي يشرف عليه منير يوسف وتاسمين التحرير

تناقش هذه الأطروحة دور الإدارة في إدارة الأرشيف المدرسي في SMP Negeri 2 Palopo. يهدف هذا البحث إلى معرفة دور الإدارة في إدارة الأرشيف المدرسي في مدرسة سابانج، ما هي أنماط عمل الإدارة في إدارة الأرشيف المدرسي، ما هي معوقات الأرشيف في مدرسة سابانج، وكيفية التغلب عليها. يستخدم الجمع أساليب الملاحظة والمقابلات والتوثيق.

الاستنتاج الأول من هذا البحث هو أن دور الإدارة في إدارة الأرشيف المدرسي جيد جداً. تشمل أدوار الإدارة ما يلي: أولاً، رئيس الإدارة باعتباره الشخص المسؤول وأيضاً كنموذج يحتذى به لمشغل الإدارة المكلف بتنسيق جميع الأنشطة وجميع أنشطة الإدارة المدرسية. ثانياً: نمط العمل الإداري في إدارة الأرشيف المدرسي جيد لأن الإداريين قاموا بإدارة الأرشيف كل حسب واجباته وفي إدارة الأرشيف قام رئيس الإدارة بتوجيه جميع الموظفين إلى أنماط العمل في إدارة الأرشيف وفق النظام الثالث المشاكل أو المعوقات التي واجهت القسم الإداري في إدارة أرشيف المدرسة الأولى، هناك نقص في المرافق والبنية التحتية لتخزين الأرشيف. ثانياً، تستخدم المدارس الكثير من أعضاء هيئة التدريس غير الدائمين. الحل الأول الذي يجب اتخاذه هو إجراء الصيانة ومنع تلف معدات تخزين الأرشيف. ثانياً: أن تكون المرافق المطلوبة كاملة ومستوفية للمتطلبات. ويجب على الموظفين الثلاثة الذين يديرون الأرشيف أن يستوفوا المتطلبات.

الكلمات المفتاحية: الدور، الإستراتيجية، الإدارة.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Guru sangat berperan menentukan keberhasilan anak didik dalam pendidikan di sekolah, secara luas guru berarti orang yang mengembangkan kinerja dalam bidang pendidikan yang ikut bertanggung jawab dalam membantu siswa mencapai tujuan belajar. Menurut Mulyadi kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Karena posisi guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran.<sup>1</sup>

Kualitas guru identik dengan kinerja guru, Menurut Hasibuan kinerja guru atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah serta tanggung jawab terhadap tugasnya.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Mulyadi, "Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar", Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Sekolah Dasar, Vol. 6. No 2, (Agustus 2022): 526.

<sup>2</sup>Hasibuan, "Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Berperstasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Gugus Sekolah VIII Kecamatan Abang," Jurnal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha 5, ( 2019) : 11

Peran motivasi guru, baik internal maupun eksternal, sangat penting bagi terciptanya guru yang profesional. Karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Berdasarkan observasi dan wawancara di lapangan, 77% guru di SMP Negeri 2 Palopo kurang semangat melakukan aktivitas ilmiah, meskipun beberapa guru sering mengikuti pelatihan karya tulis, akan tetapi guru tidak berkemauan keras untuk menulis suatu karya. Beberapa guru kurang mampu dalam mengembangkan strategi perencanaan pembelajaran. Bahkan sebagian guru menyusun silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran secara bersama-sama dalam Pusat Kegiatan Guru (PKG) atau meniru yang sudah ada. Sehingga rencana pembelajaran yang dihasilkan kurang sesuai dengan kondisi sekolah yang berbeda-beda antara sekolah yang satu dengan sekolah yang lain meskipun masih dalam wilayah yang sama.

Dalam pelaksanaan pembelajaran, beberapa guru menyampaikan materi dengan metode yang kurang variatif sehingga tidak mendorong siswa untuk aktif dalam pembelajaran (*teacher centered*). Padahal dalam pelaksanaan pembelajaran, guru harus mampu mendorong keaktifan siswa, sehingga kelas menjadi hidup dan pembelajaran tidak terfokus pada guru tetapi terfokus pada siswa. Sedangkan pada

kegiatan evaluasi pembelajaran, guru tidak selalu melakukan penilaian pada setiap akhir pembelajaran. Penilaian yang dilakukan guru dalam mengevaluasi kegiatan pembelajaran masih kurang variatif. Sebagian guru kurang menguasai multimedia dan teknologi informasi yang sekiranya dapat difungsikan sebagai sarana pembelajaran. Guru sebagai seorang pendidik harus memiliki kinerja yang baik dalam pembelajaran mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai mengevaluasi pembelajaran. Kinerja yang baik tersebut tentu akan berpengaruh besar terhadap siswa dan kemajuan pendidikan nantinya.

Mengingat begitu pentingnya peranan guru dalam kesuksesan penyelenggaraan pendidikan, maka berbagai upaya yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru juga terus dilakukan. Upaya yang dilakukan pemerintah dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru ini adalah dengan memberikan penghargaan kepada guru-guru yang berprestasi dalam bekerja, serta memberikan pembinaan kepada guru yang tidak berprestasi.<sup>3</sup>

Menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi, namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalannya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Selain itu dalam undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Bab 2005 1 pasal tentang guru disebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama

---

<sup>3</sup>Rahawarin, "Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Insentif Terhadap Motivasi Berprestasi Guru," *Jurnal Basicedu* 4, no. 3 (2020) : 691

mendidik, mengajar, membimbing mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Menurut Byars dan Rue kinerja guru diartikan bahwa kinerja atau *performance* mengacu pada derajat tingkat penyelesaian tugas yang melingkupi pekerjaan seseorang. Dalam mewujudkan kinerja guru yang sesuai dengan harapan dibutuhkan seseorang kepala sekolah profesional.<sup>4</sup>

Dari pendapat ahli tersebut dapat dipahami bahwa kinerja guru dan motivasi berprestasi guru merupakan dua capaian perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seseorang pendidik yang dituntut memiliki latar belakang yang relevan dengan tugas yang dihadapi. Salah satu komponen yang memegang peran penting dalam keberhasilan pendidikan, guru diharapkan mampu memainkan peranan sebagai guru yang ideal. Sehingga dapat memperbaiki kinerja guru yang baik.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui dan keinginan untuk mengetahui lebih lanjut dengan melakukan penelitian yang berjudul **“Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Guru Dan Kinerja Guru Di SMPN Palopo”**

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah penelitian ini yaitu Apakah ada hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru di SMPN 2 Palopo?

---

<sup>4</sup> Byars dan Rue, "Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan," *Jurnal Motivasi Kinerja Guru*, Vol.1, No.2, Februari (2019).199

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukanya penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru di SMPN 2 Palopo

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMPN 2 Palopo terdapat dua manfaat antara lain:

#### 1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengembangan teori dan pengetahuan yang berkaitan dengan hubungan motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru (tenaga kependidikan dan kependidikan) serta mendapat perhatian dalam kajian ilmiah bidang manajemen sumber daya manusia.

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi lembaga pendidikan akan mengetahui hubungan antara pemberian motivasi berprestasi guru dengan kinerja tenaga kependidikan dan tenaga kependidikan di lembaga tersebut, yang dapat dijadikan bahan pertimbangan manajemen untuk merumuskan kebijakan.
- b. Bagi tenaga pengajar dan kependidikan, agar tenaga pengajar dan kependidikan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga prestasi kerja pun meningkat seiring dengan hasil yang diterimanya.
- c. Bagi peneliti agar dapat memecahkan permasalahan ada atau tidaknya hubungan antara motivasi berprestasi guru yang dialami antara pemberian

motivasi terhadap kinerja guru atau tenaga kependidikan dengan dunia pendidikan.

- d. Bagi pembaca, dapat dijadikan sebagai gambaran hubungan antara motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru atau tenaga kependidikan dan kependidikan serta dapat juga dijadikan sebagai bahan kajian untuk penelitian selanjutnya.
- e. Bagi para akademisi, penelitian ini diharapkan dapat membantu penulis dan pihak-pihak lain yang berkepentingan untuk lebih memahami teori-teori yang ada. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi peneliti lain sehingga dapat dijadikan bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam melakukan penelitian ini, penulis bukanlah orang pertama yang membahas hubungan motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru di SMP 1 Negeri Bonggakaradeng. Penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dan dapat dijadikan sumber referensi untuk mendukung penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Sulisty Yaningsih Dewi Wijayanti (2019) Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Guru di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, pengaruh antara motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru sebesar 0,619 dengan arah signifikan. Besarnya pengaruh frekuensi motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru sebesar 38,3% dan sisanya sebesar 61,7% dipengaruhi oleh faktor di luar model regresi ini. Kecenderungan kinerja guru terdampak secara umum mengalami penurunan semakin berkurang.<sup>5</sup>

Adapun persamaan dari penelitian ini adalah sama sama meneliti motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adalah terletak pada lokasi penelitian.

---

<sup>5</sup>Sulisty Yaningsih Dewi, “Pengaruh Motivasi Berprestasi Guru Dengan Kinerja Guru di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”, *Journal Student Uny.Ac.id/ojs/index.Php/pgsd/article*, (2019), diakses pada tanggal 25 Maret 2021

2. Yuris dan Arissaryadin penelitian ini berjudul “Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dan Kinerja Guru SMA Negeri 3 Soromandi Kabupaten Bima” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan motivasi berprestasi guru dan kinerja di SMA Negeri 3 Soromandi Kabupaten Bima. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis korelasional. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di SMA Negeri 3 Soromandi Kabupaten Bima hasilnya adalah 13 orang guru (56.6%) mempunyai kinerja yang tinggi, 10 orang guru (43%) mempunyai kinerja sedang, dan tidak ada guru yang memiliki kinerja rendah (0%). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru SMA Negeri 3 Soromandi berada dalam klasifikasi sedang dan tinggi. <sup>6</sup>

Adapun persamaan dari penelitian ini adalah sama sama meneliti hubungan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru dan terletak pada jenis penelitian kuantitatif Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adalah terletak pada lokasi penelitian.

3. Made Yudana, 2020 “Hubungan Motivasi Berprestasi, Prilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja dengan Kinerja Guru” :Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru, (2) hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, (3) hubungan antara etos kerja dengan kinerja guru, (4) hubungan secara simultan antara motivasi berprestasi, kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja dengan kinerja guru. Hasil analisis ditemukan: (1) motivasi berprestasi guru termasuk kategori baik, perilaku kepemimpinan kepala sekolah termasuk kategori baik, etos

---

<sup>6</sup>Yuris, Arissaryadin “Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dan Kinerja Guru SMA Negeri 3 Soromandi Kabupaten Bima”, *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 2020, 45

kerja guru termasuk kategori baik, dan kinerja guru SMAN 1 Kubutambahan termasuk kategori baik; (2) terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru SMAN 1 Kubutambahan (3) terdapat kontribusi yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMA N 1 Kubutambahan (4) terdapat kontribusi yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja guru SMA N 1 Kubutambahan dan (5) terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi berprestasi, perilaku kepemimpinan kepala sekolah, dan etos kerja secara simultan dengan kinerja guru SMAN I Kubutambahan.<sup>7</sup>

Adapun persamaan dari penelitian ini adalah sama sama meneliti Guru dan menggunakan metode jenis penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adalah terletak pada lokasi penelitian.

## **B. Deskripsi Teori**

### **1. Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Kata motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat diartikan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subyek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Motif dapat diartikan sebagai kondisi intern berawal dari kata motif, maka motivasi dapat diartikan sebagai penggerak yang telah menjadi aktif. Motivasi menjadi aktif pada saat-saat tertentu terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan.<sup>8</sup> Menurut Mohammad Uzer Usman, motive

---

<sup>7</sup> Made Yudana, "Motivasi Berprestasi, Prilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja dengan Kinerja Guru" Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains Humaniora, 2020, 18.

<sup>8</sup> Kartini Kartono, *Bimbingan Belajar di SMA dan Perguruan Tinggi*, (Jakarta; Rajawali, 1985), 3

adalah daya dalam diri seseorang yang mendorong untuk melakukan sesuatu, atau keadaan seseorang atau organisasi yang menyebabkan kesiapannya untuk memulai serangkaian tingkah laku atau perbuatan.<sup>9</sup>

Menurut Mc. Donald, motivasi merupakan perubahan-perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian yang dikemukakan Mc. Donald ini mengandung tiga elemen yaitu:

- 1) Motivasi juga dapat mengawali terjadinya perubahan energy, pada diri setiap individu manusia. Perubahan motivasi akan membawa perubahan energi didalam sistem “ *Neuro physiological* “ yang ada pada organism manusia.
- 2) Terjadinya motivasi ditandai dengan adanya rasa “Feeling” afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.
- 3) Motivasi akan dirasakan karena adanya tujuan, jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi, yaitu tujuan. Motivasi memang muncul dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terangsang atau terdorong oleh adanya unsur lain.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Mohammad Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994), Hal. 24.

<sup>10</sup> Sardiman A.M. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar Manajemen*.(Jakarta; PT. Raja GrafindoPersada, 1990),74

## b. Tujuan Motivasi

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk mendapatkan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan. Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk mendapatkan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan.<sup>11</sup>

## c. Jenis-jenis Motivasi

Dalam perkembangan untuk mencapai tujuan, perilaku seseorang memang telah diakui banyak pihak bahwa keberadaan motivasi hampir-hampir tidak dapat dilepaskan. Dengan kata lain, adanya motivasi dalam perilaku seseorang dapat dikatakan senantiasa ada meskipun tidak secara langsung dapat dilihat. Dalam perilaku seseorang, jenis motivasi akhirnya dapat dicermati dan diidentifikasi berdasarkan bentuk-bentuk tujuan yang diinginkan. Dalam proses itulah maka jenis motivasi dapat dibagi menjadi :

- 1) Kebutuhan-kebutuhan organis, yaitu motivasi yang berkaitan dengan kebutuhan dengan dalam, seperti: makan, minum, kebutuhan bergerak dan istirahat/tidur, dan sebagainya.
- 2) Motivasi darurat yang mencakup dorongan untuk menyelamatkan diri, dorongan untuk membalas, dan sebagainya. Motivasi ini timbul jika situasi menuntut timbulnya kegiatan yang cepat dan kuat dari diri manusia.

---

<sup>11</sup> Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*. (Bandung. PT. Remaja Rosdakarya, 2004), 33

Dalam hal ini motivasi timbul atas keinginan seseorang, tetapi karena perangsang dari luar.

- 3) Motivasi objektif, yaitu motivasi yang diarahkan kepada objek atau tujuan tertentu di sekitar kita, motif ini mencakup; kebutuhan untuk *eksplorasi*, *manipulasi*, menurut minat. Motivasi ini timbul karena didorongan untuk menghadapi dunia secara *efektif*.<sup>12</sup>

d. Jenis-jenis motivasi menurut Abraham Maslow

Menurut Abraham Maslow, pada dasarnya manusia itu di motivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan kebutuhan-kebutuahn tertentu, bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan pada lima hirarki kebutuhan, yaitu :

- 1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis ialah kebutuhan-kebutuhan pokok manusia seperti sandang, pangan dan perumahan. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar bukan saja karena setiap orang membutuhkannya terus menerus sejak lahir hingga ajalnya, akan tetapi juga karena tanpa pemuasan berbagai kebutuhan tersebut seseorang tidak dapat dikatakan hidup secara normal.

- 2) Kebutuhan akan keamanan

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya dalam arti keamanan fisik, meskipun hal ini aspek yang sangat penting akan tetapi juga keamanan yang bersifat psikologis termasuk perlakuan adil dalam pekerjaan seseorang. Karena pemuasan kebutuhan ini terutama dikaitkan

---

<sup>12</sup> Abdul Rahman Shaleh, *Psikologi suatau Pengantar dalam Prespektif Islam*, (Jakarta: Prenada Media,2005), 138

dengan tugas pekerjaan seseorang, kebutuhan keamanan itu sangat penting untuk mendapat perhatian. Artinya, keamanan dalam arti fisik mencakup keamanan ditempat pekerjaan dan keamanan dari dan tempat ketempat pekerjaan.

### 3) Kebutuhan social

Kebutuhan social. Kebutuhan yang berkaisar pada pengakuan akan keberadaan seseorang dan penghargaan atas harkat dan martabatnya

### 4) Kebutuhan esteem

Kebutuhan Esteem. Salah satu cirri manusia ialah bahwa dia mempunyai harga diri. Karena itu semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain. Keberadaan status seseorang biasanya tercermin pada berbagai lambang yang penggunaannya sering dipandang sebagai hak seseorang, di dalam dan di luar organisasi.

### 5) Kebutuhan untuk aktualisasi diri.

Aktualisasi Diri. Dewas ini semakin disadari oleh berbagai kalangan yang semakin luas bahwa dalam diri setiap orang terpendam potensi kemampuan yang belum seluruhnya dikembangkan.<sup>13</sup>

## e. Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik

Motivasi Instrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri individu. W.S. Winkel berpendapat “motivasi ini merupakan daya penggerak dari

---

<sup>13</sup>Siagian Sondang P. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta; PT. Rineka Cipta, 1989, Hal. 146-162

dalam dan didalam suatu subyek untuk melakukan aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan.<sup>14</sup>

Dari pengertian diatas berarti motivasi adalah daya atau kondisi intern dari dalam diri seseorang yang mendorong seseorang bertindak laku guna mencapai tujuan. Misalnya seorang murid yang mempunyai bawaan gemar membaca ia akan terdorong untuk selalu mencari bahan bacaan walaupun tanpa di perintah oleh siapapun.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi ini timbul dari diri manusia misalnya, murid akan belajar sungguh-sunggu karena akan menempuh ujian. Jadi dalam motivasi ekstrinsik ini kegiatan-kegiatan belajar dilakukan untuk mencapai tujuan, dengan kata lain kegiatan belajar hanya dianggap sebagai alat atau sarana. Sejalan dengan uraian tersebut, W.S. Winkel merumuskan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang didalamnya aktifitas belajar dilakukan berdasarkan suatu dorongan yang secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajar. Misalnya, anak rajin belajar untuk memperoleh hadiah yang telah dijanjikan kepada anaknya oleh orang tuanya.

Untuk menimbulkan motivasi merupakan tindakan yang tidak mudah, karena motivasi itu sebagai sesuatu yang kompleks. Motivasi akan menyebabkan terjadinya perubahan energy yang ada dalam diri manusia sehingga akan berkaitan dengan persoalan kejiwaan (perasaan) dan juga emosi. Kemudian bertindak untuk melakukan sesuatu.

---

<sup>14</sup> W.S Winkel, *Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar* (Jakarta: Gramedia, 1980), 27

## 2. Motivasi Berprestasi Guru

### a. Pengertian Berprestasi guru

Mathis dalam Zainudin mengemukakan motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Kebutuhan prestasi tercermin pada keinginan seseorang mengambil tugas yang mampu ia pertanggungjawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya, ia menentuksn tujuan yang wajar dengan memperhitungkan resiko-resikonya, lalu mendapatkan umpan balik atas perbuatannya dan berusaha melakukn segala sesuatu secara kreatif dan inovatif.<sup>15</sup>

Selain itu menurut David C. McClelland dalam Astuti tentang motivasi berprestasi guru dapat didefinisikan sebagai unsur yang membangkitkan, mengarahkan dan mendorong seseorang guru untuk melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan pendidikan.<sup>16</sup> Adapun pendapat menurut para ahli yang berkaitan tentang motivasi prestasi guru diantaranya yaitu:

- 1) Menurut Prabu dalam MA.Muazar telah menyatakan bahwa motivasi berprestasi guru adalah suatu keadaan atau tenaga yang menggerakkan pegawai yang terarah dan bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pro dan positif karyawan terhadap situasi

---

<sup>15</sup> Zainudin, “Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Sekolah Dasar Di Satuan Koordinasi Pendidikan Kecamatan Mlonggo Kabupaten Jepara”, Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi, Vol. 1 no.1 (April 2023): 90-108.

<sup>16</sup> Astuti Widya, Motivasi Berprestasi Guru Profesional DI SMK Negeri 2 Sawahlunto, Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol.1, No.1 (Oktober 2019) H.461

kerjalah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.<sup>17</sup>

- 2) Menurut Purwanto dalam Rosyada Ikhwani motivasi berprestasi guru adalah suatu dorongan untuk berhasil melakukan tugas dengan baik serta menguasai tugas yang menantang.<sup>18</sup>
- 3) Johnson menyatakan bahwa motivasi berprestasi guru adalah suatu proses yang memberikan semangat, arahan dan ketekunan perilaku. Artinya perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah dan bertahan lama.<sup>19</sup>
- 4) Sutrisno juga menyatakan bahwasannya motivasi berprestasi memiliki arti sebagai bentuk usaha dan dorongan yang dilakukan individu untuk mencapai kesuksesan atau kemauan guna melakukan suatu hal sebaik kemampuan yang ada padanya. Motivasi berprestasi ini tentunya akan mendorong diri individu untuk mengefektifkan kapasitas yang dimilikinya, terlepas dari sekedar rasa bangga akan penghargaan orang lain.<sup>20</sup>

Motivasi dan kebutuhan merupakan dua kata yang saling berkaitan satu sama lain. Terkadang motivasi digunakan sebagai kata yang memenuhi kebutuhan

---

<sup>17</sup>MA. Muazar Habibi, "Pengembangan Model Pelatihan Motivasi Berprestasi Untuk Guru PAUD Di Lombok Barat", Vol.6 no.1 (Januari 2021): 78-89.

<sup>18</sup>Rosyada Ikhwani, "Motivasi Berprestasi Guru Dalam Melaksanakan Pembelajaran Pada Masa Pandemi Covid-19", Journal Of Classroom Action Research, Vol.4 no.4 (Februari 2022): 18-28

<sup>19</sup>Jhonson, C. Marla, *Handbook Of Organizational Performance*, (Jakarta; PT RajaGrafindo Persada, 2015), 510.

<sup>20</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-9 (Jakarta: Prenadamedia Group, 2017), 134

dan sebaliknya. Motivasi merupakan kesan yang timbul karena adanya kelainan biologis atau psikologis dalam diri.<sup>21</sup>

Dari beberapa pengertian motivasi berprestasi guru dapat dipahami bahwa motivasi berprestasi guru adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan lebih dari orang lain guna mencapai hasil kerja keras yang tinggi sehingga mendapat prestasi atas pekerjaannya..

Dalam Al Qur'an Surah Ar-Ra'd ayat 11 Allah berfirman :

إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Terjemahnya:

“Allah tidak akan mengubah suatu kaum sebelum kaum tersebut mengubah dirinya sendiri” (QS: Ar-Ra'd ayat : 11)

Dari ayat tersebut mengartikan bahwa Allah memberikan dorongan atau motivasi kepada makhluknya agar melakukan usaha-usaha yang dapat merubah kondisi seperti yang diinginkan. Jelas sekali dalam ayat tersebut bahwa Allah tidak akan merubah suatu kaum jika kaum tersebut tidak merubahnya. Itu menandakan bahwa kita tidak boleh hanya semata-mata berdo'a kepada Allah. Tetapi mesti selalu berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.

#### b. Pentingnya Motivasi Berprestasi

Dari beberapa teori motivasi berprestasi yang telah diuraikan, kita mengetahui bahwa masing-masing teori mempunyai kelemahan dan kekurangannya masing-masing. Namun jika dikaitkan dengan manusia sebagai individu dalam kehidupan sehari-hari, maka teori-teori motivasi berprestasi yang

---

<sup>21</sup>Taufik Muhammad Izzanuddin, *Psikologi Islam*, (Gema Insani : Jakarta, 2016),692

dikemukakan nampaknya mempunyai hubungan yang saling melengkapi, artinya saling melengkapi. Oleh karena itu, dalam penerapannya kita tidak perlu terpaku atau hanya fokus pada satu teori saja. Beberapa teori dapat kita manfaatkan sesuai dengan situasi dan kondisi seseorang ketika kita melakukan tindakan motivasi berprestasi.<sup>22</sup>

#### c. Cara Meningkatkan Motivasi Berprestasi

Untuk mengembangkan motivasi berprestasi yang baik maka harus membuang sugesti-sugesti negatif atau sugesti-sugesti yang dilarang oleh agama yang bersifat asosial dan menyimpang, yang lebih penting lagi adalah mengembangkan kepribadian sehingga dapat terbentuk motif-motif yang luhur, luhur dan dapat diterima dalam diri sendiri. masyarakat. Untuk itu, berbagai upaya bisa kita lakukan. Kita dapat mengatur dengan memberikan suasana yang baik dalam lingkungan keluarga dan sekolah yang memungkinkan timbulnya kompetisi atau kompetisi yang sehat, menimbulkan persaingan dalam diri sendiri sehingga dapat menimbulkan rasa puas terhadap hasil prestasi yang telah dicapai, bahkan jika hasilnya kecil atau minim, sehingga dapat menimbulkan diskusi. suatu pendapat atau dapat juga menguatkan motivasi berprestasi diri sendiri. Secara umum motivasi intrinsik lebih kuat dan baik dibandingkan motivasi berprestasi ekstrinsik. Oleh karena itu, bangunlah motivasi berprestasi yang bersifat intrinsik dalam diri sendiri.<sup>23</sup>

#### d. Faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya motivasi berprestasi

---

<sup>22</sup> Hary Susanto. (2019), "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan". *Jurnal Pendidikan Fokasi, Juni-2013 Vol 2 Nomor 2, 3.*

<sup>23</sup> Jimmy Waworuntu. (2011). "Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dan Kinerja Profesional Guru Teknologi Smk Negeri 2 Manado" *Unima, Jurnal Elekromatika , Maret-2011. Vol 1 Nomor 1 Hal.7.*

Menurut Morgan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi, antara lain:

- 1) Tingkah laku dan ciri-ciri model yang ditiru anak melalui pembelajaran observasional. Motivasi tampak dipengaruhi oleh perilaku dan karakteristik model yang ditiru anak melalui pembelajaran observasional. Melalui pembelajaran observasional, anak memperoleh beberapa karakteristik model, termasuk kebutuhan untuk menafsirkan.
- 2) Harapan orang tua terhadap anaknya mempengaruhi perkembangan motivasi berprestasi. Orang tua yang mengharapkan anaknya bekerja keras akan mendorong anaknya berperilaku yang mengarah pada prestasi.
- 3) Lingkungan, Faktor yang mengendalikan dan mengendalikan lingkungan fisik dan sosial sangat erat kaitannya dengan motivasi berprestasi, jika menurun maka akan menjadi faktor pendorong terjadinya depresi.
- 4) Penekanan pada kemandirian, yang terjadi sejak awal kehidupannya, anak didorong untuk mengandalkan diri sendiri, berusaha keras tanpa bantuan orang lain, dan diberi kebebasan mengambil keputusan penting bagi dirinya sendiri, sehingga akan meningkatkan motivasi berprestasi yang tinggi.
- 5) Pola asuh orang tua yang demokratis, sikap orang tua yang hangat dan positif, cenderung menghasilkan anak dengan motivasi berprestasi tinggi

atau sebaliknya, pola asuh orang tua yang cenderung otoriter menghasilkan anak dengan motivasi berprestasi rendah.<sup>24</sup>

#### e. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi menurut Juwono dalam Setiawan membagi motivasi kedalam 2 jenis :<sup>25</sup>

- 1) Motivasi Internal adalah motivasi yang dibangkitkan dari dalam diri sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya. Yang termasuk dalam motivasi internal antara lain:Kebutuhan, Keinginan, Kerjasama, Kesenangan kerja, Kondisi karyawan, Dorongan.
- 2) Motivasi Eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar. Yang termasuk dalam motivasi eksternal adalah: Imbalan (gaji), Harapan, Insentif (bonus).

#### f. Fungsi Motivasi Guru

Motivasi dapat dinilai sebagai suatu daya dorong (driving force) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Fungsi motivasi menurut Sadirman yang dikutip oleh Abdul Majid adalah sebagai berikut:<sup>26</sup>

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat. Artinya motivasi bisa dijadikan sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam

---

<sup>24</sup>Morgan, "Analisis Faktor-faktor Yang Berpengaruhi Terhadap Motivasi Berprestasi Mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung", Jurnal Kependidikan Islam, Vol. 7 No. 2, (Desember 2020): 40.

<sup>25</sup> Yulfita „Aini,“Pengaruh Motivasi Internal, Eksternal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”,Jurnal Ilmiah Cano

<sup>26</sup> Kompri,Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa, 5.

hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.

- 2) Menentukan arah perbuatan ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian, motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisipkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

### **3. Indikator Motivasi Berprestasi Guru**

Motivasi Berprestasi guru adalah kebutuhan seseorang yang mendorong untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan prestasi maksimal. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi berprestasi guru yaitu:

- a. Berani mengambil resiko meliputi : mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi, tidak takut mengalami kegagalan dan menganggap resiko sebagai tantangan, mampu meminimalkan resiko.
- b. Menginginkan umpan balik meliputi: Introspeksi diri, hasil kerja dan informasi untuk menyempurnakan informasi.
- c. Informasi keberhasilan yang diperhitungkan meliputi: menunjukkan prestasi yang berhasil, mementingkan pencapaian tugas dan tidak menunjukkan imbalan.
- d. Integrasi dengan tugas meliputi: menyelesaikan tugas (tidak meninggalkan tugas), merasa puas ketika pekerjaan selesai, memandang

tugas sebagai suatu kewajiban dan tidak menganggap tugas sebagai beban.<sup>27</sup>

### **3. Kinerja Guru**

#### **a. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja menurut Nurdianti merupakan keluaran yang dihasilkan oleh bermacam fungsi atau indikator suatu pekerjaan maupun profesi dalam waktu tertentu. Suatu profesi tersebut seperti guru dikatakan sebagai ujung tombak dalam meningkatkan kualitas pendidikan, karena guru akan melakukan interaksi langsung dengan peserta didik dalam pembelajaran. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja contohnya yaitu dilakukan dengan cara memberikan motivasi, serta memberikan kesempatan yang baik dalam mengembangkan kemampuannya.<sup>28</sup>

Jalal dan Supriyadi menjelaskan kinerja merupakan prestasi guru dalam mengelola dan melaksanakan tugas pokok dan dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran, karena guru merupakan salah satu komponen penting dan memiliki posisi sentral dalalam proses pemebelajaran. Selain itu menurut pandangan Mitchell dan Larson, kinerja guru merupakan suatu hasil perilaku kerja yang dinilai oleh bebrapa kriteria atau standar mutu.<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup>S. B Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2015), 33

<sup>28</sup>Nurdianti, “Pengaruh Motivasi Berperstasi, Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru”, *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Pariwisata*, Vol 1, no. 2 (Mei, 2021): 570-580.

<sup>29</sup>Mitchell dan Larson, “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi”, *Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, Vol 1, no. 1 (Februari 2020): 60-77.

Menurut Arifin, Bryars dan Rue yang dikutip oleh Hary Susanto menyatakan bahwa kinerja adalah seberapa baik seseorang dalam melaksanakan tugas.<sup>30</sup>

Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing (ta'lim), mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Oleh karena itu, menurut teori Jasmani kinerja guru adalah suatu hal yang dihasilkan oleh seorang guru hal yang dihasilkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kemampuan, kecakapan, pengalaman, kesanggupan, dan sesuai dengan kompetensi keguruan.<sup>31</sup>

Menurut Gusti kinerja guru adalah prestasi yang dicapai sebagai hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, sesuai kewenangan dan kemampuan yang dimiliki. Pandangan Rabiyyah, bahwa kinerja guru merupakan kegiatan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah. Secara umum kinerja guru dapat diukur dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.<sup>32</sup>

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung

---

<sup>30</sup> Hary Susanto, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan", *Jurnal Pendidikan*, Vol 2, No. 2, Juni, (2019), h. 200.

<sup>31</sup> Abd. Rahman Getteng, *Menuju Guru Profesional dan Ber-etika*, (Cet. VIII; Jogjakarta: Penerbit Graha Guru, 2018), 19.

<sup>32</sup> Gusti, "Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru", *Jurnal Madinasika Manajemen dan Keguruan*, Vol.1 no 2 (April 2020): 92-102

jawabnya serta amanah yang telah diberikan sehingga menjadi suatu penilaian yang merupakan item penilaian utama guru. kegiatan tugas dalam rangka pengembangan karir, pangkat dan jabatan serta perilaku yang ditampilkan seseorang guru dan dapat dinyatakan kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerja tersebut.

b. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru

Menurut Serdamayanti kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

- 1) Kepribadian dan dedikasi. Setiap guru mempunyai kepribadian masing-masing yang membedakan antara satu guru dengan guru yang lainnya. Kepribadian guru akan tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing peserta didiknya. Semakin baik kepribadian guru, semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, ini berarti tercermin suatu dedikasi yang tinggi dari guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik.
- 2) Pengembangan profesi. Menurut Pidarta bahwa profesi ialah suatu jabatan atau pekerjaan biasa seperti halnya dengan pekerjaan-pekerjaan yang lain.
- 3) Kemampuan mengajar. Menurut Cooper, mengemukakan bahwa guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pengajaran, memberikan pertanyaan kepada

siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar. Kompetensi guru adalah kemampuan atau kesanggupan guru dalam mengelola pembelajaran. Titik tekannya adalah kemampuan guru dalam pembelajaran bukanlah apa yang harus dipelajari, guru dituntut mampu menciptakan dan menggunakan keadaan positif untuk membawa mereka kedalam pembelajaran agar anak dapat mengembangkan kompetensinya.

Guru harus mampu menafsirkan dan mengembangkan isi kurikulum yang digunakan selama ini pada suatu jenjang pendidikan yang diberlakukan sama walaupun latar belakang sosial, ekonomi dan budaya yang berbeda-beda. Penguasaan seperangkat kompetensi yang meliputi kompetensi keterampilan proses dan kompetensi penguasaan pengetahuan merupakan unsur yang digabungkan dalam satu kesatuan yang utuh dan membentuk struktur kemampuan yang harus dimiliki seorang guru, sebab kompetensi merupakan seperangkat kemampuan guru searah dengan kebutuhan pendidikan di sekolah, tuntutan masyarakat, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Kompetensi keterampilan proses belajar mengajar adalah penguasaan terhadap kemampuan yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Kompetensi dimaksud meliputi kemampuan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, kemampuan dalam menganalisis, menyusun program perbaikan dan penguasaan, serta menyusun program bimbingan dan konseling. Sedangkan kompetensi

penguasaan pengetahuan adalah penguasaan terhadap kemampuan yang berkaitan dengan keluasan dan kedalaman pengetahuan. Kompetensi dimaksud meliputi pemahaman terhadap wawasan pendidikan, pengembangan profesi diri dan profesi, pengembangan potensi peserta didik, dan penguasaan akademik.

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

- 4) Antar hubungan dan komunikasi Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi oleh karena itu para pemimpin organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka. Guru dalam proses pelaksanaan tugasnya perlu memperhatikan hubungan dan komunikasi baik antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan siswa, dan guru dengan personalia lainnya di sekolah. Hubungan dan komunikasi yang baik akan membawa terjalannya interaksi seluruh komponen yang ada dalam sistem sekolah. Kinerja guru akan meningkat seiring dengan kondisi hubungan dan komunikasi yang sehat diantara komponen sekolah sebab dengan pola

hubungan dan komunikasi yang lancar dan baik mendorong pribadi seseorang untuk melakukan tugas dengan baik.

- 5) Hubungan dengan Masyarakat. Hubungan sekolah dengan masyarakat merupakan bentuk hubungan komunikasi eksternal yang dilaksanakan atas dasar kesamaan tanggung jawab dan tujuan. Sekolah berada di tengah-tengah masyarakat berfungsi untuk menjaga nilai-nilai positif yang ada didalam masyarakat, agar pewarisan nilai-nilai masyarakat berlangsung dengan baik, dan sebagai lembaga yang mendorong perubahan nilai dan tradisi sesuai dengan kemajuan dan tuntutan kehidupan serta pembangunan. Hubungan sekolah dengan masyarakat adalah suatu proses komunikasi antara sekolah dengan masyarakat untuk meningkatkan pengertian masyarakat tentang kebutuhan serta kegiatan pendidikan serta mendorong minat dan kerja sama untuk masyarakat dalam peningkatan dan pengembangan sekolah.

Kemampuan guru membawa diri baik ditengah masyarakat dapat mempengaruhi penilaian masyarakat terhadap guru. Guru harus bersikap sesuai dengan norma-norma yang berlaku di masyarakat, responsif dan komunikatif terhadap masyarakat, toleran dan menghargai pendapat mereka. Manfaat hubungan dengan masyarakat sangat besar bagi peningkatan kinerja guru melalui peningkatan aktivitas-aktivitas bersama, komunikasi yang kontinu dan proses saling memberi dan saling menerima serta membuat inspeksi sekolah dan guru menjadi giat dan kontinu.

- 6) Kedisiplinan Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar.

Perilaku disiplin dalam kaitan dengan kinerja guru sangat erat hubungannya karena hanya dengan kedisiplinan yang tinggilah pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada. Kedisiplinan yang baik ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan memperlancar pekerjaan guru dan memberikan perubahan dalam kinerja guru kearah yang lebih baik dan dapat dipertanggungjawabkan.

- 7) Kesejahteraan Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru didalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Profesionalitas guru tidak saja dilihat dari kemampuan guru dalam mengembangkan dan memberikan pembelajaran yang baik kepada peserta didik, tetapi juga harus dilihat oleh pemerintah dengan vara memberikan gaji yang pantas dan berkelayakan.

Bila kebutuhan dan kesejahteraan para guru telah layak diberikan oleh pemerintah, maka tidak akan ada lagi guru yang membolos karena mencari tambahan diluar pekerjaannya sebagai guru. Memaksimalkan kinerja guru yang dapat dilakukan oleh pemerintah yaitu memberikan kesejahteraan yang layak sesuai dengan banyaknya kerja guru. Adanya

jaminan kehidupan yang layak bagi guru dapat memotivasi untuk selalu bekerja dan meningkatkan kreativitas sehingga kinerja selalu meningkat tiap waktu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi motivasi kerja guru, cita-cita dan tujuan bekerja, keterampilan, kemampuan (kompetensi pedagogik), manajemen, kesejahteraan yang memadai, lingkungan kerja, dan sarana prasarana.

### c. Penilaian Kinerja Guru

Untuk mengetahui seberapa baik tingkat kinerja guru maka harus dilakukan penilaian terhadap kinerja yang telah dilakukan. Penilaian yang dilakukan bertujuan untuk melihat seberapa tinggi kualitas kinerja yang dilakukan guru. Sehingga dapat dijadikan tolak ukur atau acuan tindakan apa yang nantinya akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru. Dalam memahami tujuan penilaian kinerja guru, Nawawi dalam Barnawi menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja guru dapat dibedakan menjadi dua tujuan, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Penjelasanannya adalah sebagai berikut.

#### 1) Tujuan umum

- a) Penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan pelaksanaan kinerja guru.
- b) Penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja yang mempengaruhi prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

#### 2) Tujuan Khusus

- a) Penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan sebagai upaya menciptakan hubungan antar manusia yang harmonis.
- b) Penilaian kinerja menghasilkan informasi sebagai umpan balik bagi guru untuk meningkatkan efisiensi kerjanya, dengan cara memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sebagaimana disebutkan di atas, urgensi penilaian kinerja bukan sekedar ingin mengetahui seberapa besar kinerja guru yang telah dicapai. Namun terdapat urgensi lainnya yaitu untuk lebih meningkatkan kualitas komunikasi organisasi dan menjadi bahan evaluasi yang dapat menjadi acuan bagi organisasi dalam menjalankan kinerjanya ke depan.

Kemudian, menilai kinerja guru tidak hanya menjadi tugas atasan saja, karena untuk lebih memperkuat penilaian kinerja guru maka harus dilibatkan beberapa sumber penilaian lain. Sebagaimana disebutkan Yamin, beberapa sumber penilaian kinerja guru atau tenaga kependidikan adalah (1) Self-assessment; (2) Penilaian oleh siswa; (3) Penilaian oleh teman sejawat; (4) Penilaian oleh atasan langsung. Melaksanakan penilaian yang melibatkan beberapa sumber penilaian merupakan hal yang penting untuk dilakukan. Sebab apabila penilaian hanya dilakukan oleh atasan, maka penilaian yang dilakukan hanya sebatas apa yang diketahui dan diperhatikan oleh atasan. Logikanya, atasan tidak mungkin selalu memperhatikan dan mengamati bawahannya. Sehingga dengan melibatkan unsur lain maka penilaian yang dilakukan bisa lebih komprehensif dan akurasinya lebih tinggi. Sehingga penilaian yang diperoleh

akan semakin memperkuat kondisi sebenarnya mengenai sejauh mana pencapaian kinerja guru.

Dalam melihat capaian kinerja guru dapat dilakukan dengan menilai hal-hal pokok yang dapat menggambarkan kinerja tersebut. Tentunya hal-hal yang menjadi aspek penilaian harus menjadi acuan untuk menggambarkan bagaimana kinerja telah dicapai. Hal itu diungkapkan Mulyasa menyatakan bahwa ada tujuh hal yang harus diperhatikan dalam proses penilaian kinerja guru, yaitu<sup>33</sup>:

- 1) Siap atau tidaknya guru mengajar di kelas.
- 2) Apakah guru sudah bertindak adil (tidak membeda-bedakan) khususnya dalam memberikan penilaian kepada siswa
- 3) Sudahkah guru memberikan penghargaan yang pantas kepada siswa yang berperilaku baik dengan memberikan waktu yang sama dengan yang diberikan kepada siswa yang berperilaku negatif
- 4) Apakah guru menggunakan tindakan konstruktif dalam menerapkan disiplin kepada siswa
- 5) Apakah guru menjadi pembelajar sepanjang hayat dan selalu menyesuaikan ilmu yang dimilikinya dengan perkembangan yang terjadi di masyarakat
- 6) Apakah guru mampu mengenali siswa dalam situasi di dalam kelas dan di luar kelas
- 7) Apakah guru mempunyai tindakan yang dapat dijadikan teladan atau contoh?

---

<sup>33</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007, hlm 151.

Dari beberapa hal yang telah dijelaskan di atas, terlihat jelas bahwa penilaian yang dilakukan terhadap kinerja guru tidak hanya dalam konteks kegiatan belajar mengajar saja. Namun juga pada kegiatan sosial yang dilakukan guru di luar kelas. Perilaku, etika, dan tindakan guru dalam kehidupan sehari-hari juga mempunyai muatan untuk dinilai jika ingin melihat kualitas kinerja guru. Hal ini tidak lain dilatarbelakangi oleh kenyataan bahwa seorang guru tidak hanya sekedar guru, namun juga menjadi teladan dan teladan bagi lingkungan sekitarnya, khususnya bagi siswanya. Kuantitas dan kualitas kinerja guru adalah sebuah usaha sadar dan bertujuan untuk mengembangkan kualitas manusia. Jadi kualitas kinerja guru berarti tingkat baik buruknya guru, sedangkan kuantitas guru berarti jumlah guru. Secara umum kualitas dan kuantitas kinerja guru di Indonesia harus memadai dengan memerankan fungsinya secara optimal. Adapun dua faktor yang mempengaruhi kuantitas dan kualitas kinerja guru yaitu

- 1) Faktor internal guru meliputi kemampuan berfikir, motivasi, pengalaman, sikap, kedisiplinan, latar belakang pendidikan, etos kerja dan sebagainya
- 2) Faktor eksternal guru meliputi lingkungan fisik sekolah, sarana dan prasarana, insentif dan gaji serta kebijakan sekolah.<sup>34</sup>

#### d. Indikator Kompetensi Pedagogik Kinerja Guru

Menurut UUGD No.14 tahun 2005 (147-149) Kompetensi Pedagogik terdiri dari:

1. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.

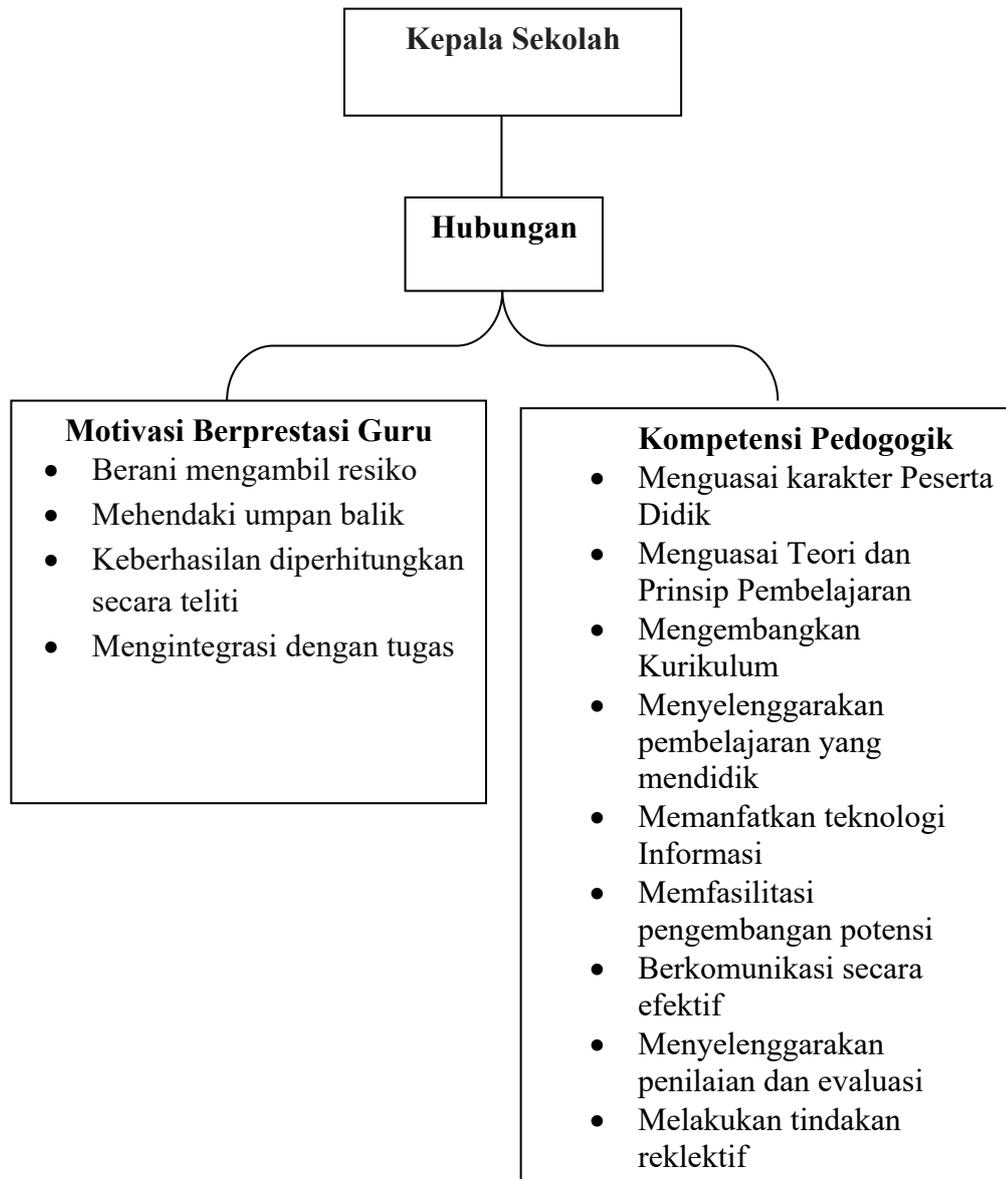
---

<sup>34</sup><http://www.slideshare.net/elifitriana/upaya-meningkatkankualitas-kuantitas-kinerja-guru>

2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
3. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.
4. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
6. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
7. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik,
8. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar pembelajaran.
9. Melakukan tindakan reflektif tindakan untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

### **C. Kerangka Pikir**

Adapun kerangka pikir pada penelitian ini digunakan untuk mempermudah jalannya pemikiran terhadap masalah yang akan dikupas. Kerangka pikir yang digunakan dalam skripsi ini dalam diagram berikut :



#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian ialah jawaban awal untuk pertanyaan penelitian, dan pertanyaan dirumuskan dalam bentuk statistik.<sup>35</sup> Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis deskriptif dan statistik sebagai berikut

<sup>35</sup> Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. (Bandung:Alfabeta,2010), 96.

a. Hipotesis deskriptif

Adanya Hubungan antara motivasi berprestasi guru dan kinerja guru di SMPN Palopo.

b. Hipotesis Statistik

$$H_0 : r_{yx} = 0$$

$$H_1 : r_{yx} \neq 0$$

Keterangan :

$H_0$  : Tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi guru dan kinerja guru di SMPN Palopo.

$H_1$  : Ada Hubungan antara motivasi berprestasi guru dan kinerja guru di SMPN 2 Palopo

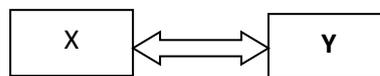
### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan..<sup>36</sup>

Desain penelitian ini termasuk penelitian yang bersifat *ex-post facto* yang bersifat kuantitatif yang menggunakan alat bantu ilmu statistik dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan:

Variabel X = Motivasi Berprestasi Guru

Variabel Y = Kinerja guru

---

<sup>36</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Cet.17 (Bandung: Alfabeta, 2019), 13

## **B. Populasi dan Sampel**

### 1. Populasi Penelitian

Populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari obyek-obyek atau subyek-subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan olehnya peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>37</sup> Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh guru di SMPN 2 Palopo berjumlah 60 orang.

### 3. Sampel

Sampel adalah bagian dari keseluruhan yang menjadi objek nyata suatu penelitian untuk memilih individu-individu menjadi sampel yang disebut dengan sampling. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Apabila populasinya besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya dapat diterapkan pada populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar *representative*

Pengertian ini dapat dipahami bahwa sampel adalah mengambil sebagian dari populasi yang dianggap mewakili dengan menggunakan metode penelitian. Dalam penelitian ini diambil sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel apabila seluruh populasi dijadikan sampel dan disebut juga dengan sensus, mengingat jumlah guru di SMPN 2 Palopo berjumlah 60 orang.

---

<sup>37</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 135.

### **C. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMPN 2 Palopo Sulawesi Selatan

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah dokumentasi dan angket. Beberapa di antaranya tidak terstruktur untuk mendukung analisis data penelitian secara lengkap. Teknik pengumpulan data berikut ini adalah:

#### **1. Kuesioner**

Kuesioner merupakan suatu metode pengumpulan data yang berisi pernyataan-pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang rumusan masalah yang diajukan penulis. Skala likert digunakan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden untuk mengukur persepsinya. Dalam pembuatan kuesioner harus didasarkan pada indikator variabel penelitian. Tanggapan terhadap item yang digunakan pada skala liker berkisar dari sangat positif hingga sangat negatif. Pilihan yang digunakan adalah (SS) Sangat Setuju, (S) Setuju, (N) Netral, (TS) Tidak Setuju, dan (STS) Sangat Tidak Setuju. Pertanyaan positif diberi bobot awal. Pernyataan positif diberi bobot 5,4,3,2,1. Pernyataan negatif mempunyai bobot 1,2,3,4,5

#### **2. Dokumentasi**

Teknik dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari data yang telah didokumentasikan, seperti dokumentasi tentang kondisi sekolah, siswa, guru, pegawai dan lain-lain.

## E. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam proposal ini adalah angket. Dalam membuat kuesioner harus berdasarkan indikator penelitian dengan menggunakan skala likert. Penggunaan skala Likert untuk masing-masing variabel adalah Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), dan Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak setuju (STS). Pembobotan pernyataan positif dimulai dari 5, 4, 3, 2, 1, sedangkan pernyataan negatif diberi bobot 1, 2, 3, 4,5.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner menggunakan Skala Likert dengan pilihan jawaban :

Tabel 3.1 Skala Likert

No	Item penilaian	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya untuk mengisi instrumen penelitian yaitu dengan cara checklist (√). Responden memberi tanda checklist (√) pada salah satu alternatif jawaban untuk mengisi setiap item pertanyaan. Instrument penelitian yang digunakan yaitu berupa angket (terlampir). Adapun yang dilakukan sebelum melakukan proses pengumpulan data yang sebenarnya, yaitu uji coba instrumen.

Uji coba instrumen ini bertujuan agar instrumen penelitian dapat diukur validitas dan reliabilitasnya. Maka untuk keperluan uji validitas dan reliabilitas instrumen pengumpulan data, dilakukan di Pusdiklat Geologi Bandung. Setelah data uji coba instrumen terkumpul, maka selanjutnya dilakukan analisis statistik dengan tujuan untuk menguji validitas dan reabilitas instrumen tersebut.

## F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### 1. Uji validitas

Uji validasi instrumen yang digunakan adalah validasi isi. Tujuannya adalah untuk mengetahui bahwa instrumen tersebut dimaksudkan untuk mencerminkan dan mengukur apa pun yang diinginkan.<sup>38</sup> Validasi isi dibantu menggunakan kisi kisi instrumen. Kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolok ukur dan butir soal pernyataan yang telah dijabarkan dalam indikator. Dengan kisi-kisi instrumen tersebut maka pengujian dapat dilakukan dengan mudah.<sup>39</sup> Selain itu, rancangan angket diajukan kepada ahli (validator) untuk divalidasi. Seorang validator menerima formulir validasi untuk setiap produk yang merka tanda centang (✓) pada skala *likert* dari 1 hingga 5.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi product momen

$N$  = Banyaknya subjek

<sup>38</sup> Saifuddin Azwar, *Reliabilitas dan validasi*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2019), 52

<sup>39</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Ed, XIII (Bandung: Alfabeta, 2019), 146

$X$  = Skor butir

$Y$  = Skor total

$\sum X$  = Jumlah skor butir

$\sum Y$  = Jumlah skor total

Dengan kriteria pengujian jika  $r$  hitung  $>$   $r$  table dengan  $\alpha = 0,05$  maka alat ukur tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka alat ukur tersebut tidak valid. Dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan aplikasi spss untuk mengetahui kevalidan instrumen.

## 2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah instrumen yang dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data. Jika instrument yang digunakan sudah dapat dipercaya (reliable) akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.<sup>40</sup> Reliabilitas (*reliability*) adalah ukuran stabilitas dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan tentang konstruksi pertanyaan kuesioner. Tes ini dirancang untuk menentukan konsistensi hasil ketika perangkat yang sama mengukur gejala yang sama lebih dari sekali. Rumus reliabilitas alpha (metode cronbach) merupakan suatu alat yang dikatakan sangat reliabel jika: Validitas serta reliabilitas kuesioner dimanfaatkan dalam memastikan bahwa angket mengukur gejala secara akurat dan menghasilkan hasil yang dapat diandalkan.

Cara pengambilan keputusan:

- 1) Jika  $r$  Alpha  $>$  0,6 maka reliabel.
- 2) Jika  $r$  Alpha  $<$  0,6 maka tidak reliabel

---

<sup>40</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 199.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis data yang menggunakan metode statistik dengan menguji hipotesis variabel X terhadap Y, maka yang digunakan adalah analisis korelasi.

### 1. Tahap Deskriptif Data

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median, modus, variansi, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain.

#### a. Analisis Korelasi

Analisis korelasi merupakan teknik analisis yang termasuk dalam salah satu teknik pengukuran asosiasi atau hubungan (*measures of association*). Pengukuran merupakan istilah umum yang mengacu pada sekelompok teknik dalam statistik bivariat yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel.

Korelasi pearson product moment yang merupakan pengukuran asosiasi yang mengenakan nilai numerik untuk mengetahui tingkatan asosiasi atau kekuatan hubungan antara variabel. Yang mana dua variabel dikatakan berasosiasi jika perilaku variabel yang satu mempengaruhi variabel yang lain . jika tidak berpengaruh maka kedua variabel tersebut disebut independen. Adapun rumus dari korelasi product moment pearson yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan

r = koefisien korelasi pearson

N = banyak pasangan nilai X dan Y

$\sum XY$  = jumlah dari hasil kali nilai X dan nilai Y

$\sum X$  = jumlah nilai X

$\sum Y$  = jumlah nilai Y

$\sum X^2$  = jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum Y^2$  = jumlah dari kuadrat nilai Y

### G. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional adalah definisi yang valid terhadap suatu masalah dan penegasan pentingnya variabel tertentu dengan cara pengukuran tertentu, untuk menghindari salah tafsir terhadap variabel. Sehingga penulis merasa perlu untuk memasukkan definisi operasional dalam penelitian ini. Judul penelitian ini adalah hubungan motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru di SMPN 2 Palopo:

1. Motivasi Berprestasi Guru adalah dorongan dari dalam diri seorang guru untuk memperoleh prestasi yang tinggi dalam menjalankan profesinya.

Indikator motivasi kinerja guru adalah:

- a. Berani mengambil resiko
- b. Menginginkan umpan balik

- c. Kesuksesan diperhitungkan dengan cermat
  - d. Integrasikan dengan tugas
2. Kinerja guru merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sehingga memperoleh hasil yang memuaskan untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Indikator kinerja guru meliputi:
- a. Kompetensi Pedagogik
  - b. Kompetensi professional
  - c. Kompetensi social
  - d. Kompetensi kepribadian

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah SMP Negeri 2 Palopo**

SMP Negeri 2 Palopo didirikan pada tanggal 20 Juli 1965. Sejak saat itu nama SMP Negeri 2 Palopo mulai dikenal oleh masyarakat berkat keuletan dan kerja keras semua pihak terutama guru-guru yang berkecimpung dalam dunia pendidikan berusaha keras meningkatkan kemajuan SMP Negeri 2 Palopo. Pada tahun 1965 SMP Negeri 2 Palopo disahkan statusnya sebagai sekolah Negeri oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, maka resmilah SMP Negeri 2 Palopo menyandang status sebagai sekolah Negeri, SMP Negeri 2 Palopo mulai diminati masyarakat Palopo, bahkan sampai ke pelosok daerah. Ini terbukti begitu banyaknya siswa yang mendaftar setiap tahun ajaran baru. Hingga tahun demi tahun SMP Negeri 2 Palopo mengalami perkembangan pesat dan memperlihatkan prestasi gemilang, baik dibidang akademik maupun non akademik.

Keberadaan SMP Negeri 2 Palopo tidak lagi dipandang sebelah mata oleh sekolah-sekolah yang sederajat di Palopo ini. Prestasi yang telah diukir dan ditorehkan oleh SMP Negeri 2 Palopo sangat beragam dan berwarna. SMP Negeri 2 Palopo berdomisili di SMP Negeri 2 Palopo berdomisili di Jl. Andi Simpurusiang (Jl. Patang II) No. 12 Kelurahan Tomarundung, Kecamatan Wara Barat Kota Palopo. Yang secara geografis terletak di depan kantor statistik, mudah dijangkau dari segala arah dengan berbagai alat transportasi. Keberadaan SMP Negeri 2 Palopo yang sangat strategis menjadi suatu hal yang sangat

menguntungkan dan menjadi salah satu daya tarik bagi calon siswa dan orang tua siswa memilih SMP Negeri 2 Palopo yang sangat signifikan menjadi SMP Negeri 2 Palopo merupakan salah satu sekolah favorit di kota Palopo ini Sejak berdirinya SMP Negeri 2 Palopo sampai saat ini, sudah 11 kali pergantian jabatan kepala sekolah :

- a. Yusuf Elere, periode tahun 1965-1977
- b. Muh Ali Hamid, periode tahun 1977-1992
- c. M. Hasli, periode tahun 1992-1996
- d. Sahlan Sapan .BA, periode tahun 1996-1998
- e. Drs. Samsul. M.Si, periode tahun 1998-2003
- f. Nurdin Ismail, S.Pd, periode tahun 2003-2006
- g. Asrin, S.Pd.,M.Pd, periode tahun 2006-2010
- h. Samsuri, S.pd.,M.Pd, periode tahun 2010-2013
- i. Drs Idrus,M.Pd, periode tahun 2013-2014
- j. Kartini, S.pd.,M.Pd, periode tahun 2014-2015
- k. Drs. H. Imran Arifin, periode tahun 2015-sekarang

## 2. Visi dan Misi SMP Negeri 2 Palopo

### a. Visi

"Unggul dalam prestasi dan berakhlakulkarimah serta berbudaya".

### b. Misi

- 1) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif untuk mengoptimalkan potensi siswa.

- 2) Menumbuhkembangkan penghayatan dan pengamalan terhadap agama yang dianut untuk membentuk budi pekerti yang baik.
- 3) Menciptakan suasana kondusif untuk keefektifan seluruh kegiatan sekolah.
- 4) Mengembangkan budaya kompetitif bagi peningkatan prestasi siswa.
- 5) Mengutamakan kerjasama dalam menyelesaikan tugas kependidikan dan keguruan.
- 6) Melestarikan dan mengembangkan bidang religi olahraga, seni dan budaya.

### 3. Daftar Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMP Negeri 2 Palopo

Tabel 4.1 Daftar Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMP Negeri 2 Palopo

No	Nama	Status Kepegawaian
1	Andi Haerati	PNS
2	Anna Farida Wahab	PNS
3	Anni	PPPK
4	Ansari	Honor
5	Ardayanti Rewa	Honor
6	Arthur Kala'lia	PNS
7	Asgar	PNS
8	Asma Abduh, S.Pd., M.Pd.	PNS
9	Atu Mariana	PNS
10	Azriani Bachri	PNS
11	Bayu Suriading, S.Pd	PNS
12	Dalle, S.Pd	Honor

---

13	Dedy Pasau	PNS
14	Dra. Hj. Darmawati A	PNS
15	Dra. Mahniar	PNS
16	Dra. Masriah	PNS
17	Elvi	PNS
18	Haerul	Honor
19	Haemawati. H	PNS
20	Hartati	PNS
21	Hasriani Umar	PPPK
22	Hasrul, S.Pd	PNS
23	Heranita Rahmat	Honor
24	Ika Pratiwi Kasma	Honor
25	Indah Kurnia Latif	Honor
26	Isna Arista	PNS
27	Jumardi, S.Pd	PNS
28	Kasnawati Kasim	PNS
29	Lubis	PNS
30	Ludia Aman	Honor
31	Mathius Mare	PNS
32	Muhammad Benteng	PNS
32	Muhammad Bustam	PNS
34	Muhammad Nasir, S.Kom	Honor
35	Muli Seniawati. B, S.Pd	PNS

---

---

36	Murniati Jusman, S.Pd	PNS
37	Nahiera	PPPK
38	Nastyani	Honor
39	Neli Aba	Honor
40	Nurmifta Awalia Haerul	Honor
41	Nurpitamalasiri S	PNS
42	Paulina Oararuk, S.Th	PNS
43	Piter Nangko Padatau, S.Pd	PNS
44	Rahmah	Honor
45	Rahmawati	Honor
46	Rasmawati	PNS
47	Reski Ramli	CPNS
48	Rifai Mawardi	PNS
49	Rini Susantu Nur Arief	PNS
50	Roshana, S.Pd	PNS
51	Ruti Sammane	PNS
52	Sarina	PNS
53	Selpi Lomo	PNS
54	Sitti Haria	Honor
55	Vina Alvia Mreta	Honor
56	Wahyuddin	PNS
57	Yulia Savhika Samsu	PNS
58	Yuliana L	PNS

---

59	Yulyta Samara	PNS
60	Yunita Sari Dewi	PNS

#### 4. Peserta Didik SMP Negeri 2 Palopo

Tabel 4.2 Jumlah Peserta Didik Berdasarkan Jenis Kelamin

Laki-laki	Perempuan	Total
384	319	703

Tabel 4.3 Jumlah Peserta Didik Berdasarkan Usia

Usia	L	P	Total
< 6Tahun	0	0	0
6-12 Tahun	59	59	118
13-15 Tahun	311	257	568
16-20 Tahun	14	3	17
> 20 Tahun	0	0	0
Total	384	319	703

## B. Hasil Penelitian

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode statistik yang digunakan untuk meringkas, menggambarkan, dan menginterpretasikan kumpulan data. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan gambaran yang jelas dan ringkas tentang

karakteristik data tanpa membuat kesimpulan atau generalisasi yang lebih luas.

a. Kategori Hasil Angket Variabel Motivasi

Tabel 4.4 Hasil Angket Variabel Motivasi

<b>Kategori</b>	<b>Interval</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Sedang	25 – 31	6	10%
Tinggi	32 – 38	37	61.67%
Sangat Tinggi	39 – 44	17	28.33%
<b>Jumlah</b>	-	<b>60</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil angket motivasi berprestasi guru di SMP Negeri 2 Palopo, mayoritas responden menunjukkan tingkat motivasi yang cukup tinggi, dengan 10% dari responden berada dalam kategori sedang (skor 25-31), 61.67% dalam kategori tinggi (skor 32-38), dan 28.33% dalam kategori sangat tinggi (skor 39-44). Temuan ini mencerminkan komitmen yang kuat dari para guru untuk mencapai prestasi dalam tugas pengajaran mereka, yang dapat berpotensi meningkatkan kualitas pembelajaran dan pencapaian siswa di sekolah tersebut.

b. Kategori Hasil Angket Variabel Kinerja Guru

Tabel 4.5 Hasil Angket Variabel Kinerja Guru

<b>Kategori</b>	<b>Interval</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Rendah	30 – 42	5	8.33%
Sedang	43 – 55	51	85%
Tinggi	56 – 68	4	6.67%
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil angket kinerja guru di SMP Negeri 2 Palopo, mayoritas dari responden menunjukkan tingkat kinerja yang baik dengan 85% dari total responden berada dalam kategori sedang (skor 43-55) dan 6.67%

dalam kategori tinggi (skor 56-68), sementara hanya 8.33% masuk dalam kategori rendah (skor 30-42).

## 2. Uji Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk melihat tingkat keandalan atau keshahihan (ketepatan) suatu alat ukur. Dalam penelitian ini, validitas dapat diketahui dengan melakukan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor instrumen dengan skor totalnya. Hal ini dilakukan dengan korelasi *product moment*.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi (X)	X1	0.514	0.212	Valid
	X2	0.515	0.212	Valid
	X3	0.318	0.212	Valid
	X4	0.464	0.212	Valid
	X5	0.387	0.212	Valid
	X6	0.568	0.212	Valid
	X7	0.370	0.212	Valid
	X8	0.414	0.212	Valid
	X9	0.303	0.212	Valid
	X10	0.528	0.212	Valid
	X11	0.496	0.212	Valid
Kinerja Guru (Y)	Y1	0.379	0.212	Valid
	Y2	0.381	0.212	Valid
	Y3	0.338	0.212	Valid
	Y4	0.298	0.212	Valid
	Y5	0.641	0.212	Valid
	Y6	0.720	0.212	Valid
	Y7	0.380	0.212	Valid
	Y8	0.337	0.212	Valid
	Y9	0.478	0.212	Valid
	Y10	0.499	0.212	Valid
	Y11	0.624	0.212	Valid
	Y12	0.665	0.212	Valid

Y13	0.434	0.212	Valid
Y14	0.413	0.212	Valid
Y15	0.450	0.212	Valid
Y16	0.434	0.212	Valid
Y17	0.327	0.212	Valid
Y18	0.394	0.212	Valid
Y19	0.418	0.212	Valid
Y20	0.528	0.212	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Dari tabel tersebut sehingga diketahui bahwa Variabel Persepsi Mahasiswa dan Minat Mahasiswa serta setiap item-item pernyataan yang diuji berdasarkan aplikasi SPSS versi 25 dinyatakan valid. Karena nilai *Corrected Item-Correlation* > dari r tabel pada signifikansi 0,05 (5 persen).

#### b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengukur ketepatan instrumen atau ketetapan dalam menjawab alat evaluasi tersebut. Suatu alat evaluasi (instrument) dilakukan baik bila reliabilitasnya tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner (maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali).

Tabel 4.7 Uji Realibilitas

	Scale Mean if Item Deleted	Item-Total Statistics			Cronbach's Alpha if Item Deleted
		Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	
Motivasi	76.20	20.327	.652	.425	.760
Kinerja Guru	41.46	5.419	.652	.425	.752

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau kedua-duanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Tabel 4.7 Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual	
N		61	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.41906966	
Most Extreme Differences	Absolute	.110	
	Positive	.048	
	Negative	-.110	
Test Statistic		.110	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.065	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.062	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.056
		Upper Bound	.068

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Dari hasil pengujian normalitas menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*, ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,65 yang

menunjukkan bahwa data yang diuji didistribusikan secara normal, karena nilainya lebih besar dari level signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variabel pada residual dari satu observasi ke observasi lainnya dalam model regresi. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya konstan, itu disebut kesalahan kuadrat rata-rata, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Ini tidak terjadi dengan model regresi yang baik. Lakukan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan menggunakan uji glesjer.

Tabel 4.8 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.459	4.599		4.883	.530
	Motivasi	21.481	.111	.492	4.340	.320

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Dari hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, diperoleh nilai signifikan variabel motivasi yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada data tersebut.

**4. Uji Hipotesis**

Korelasi Pearson atau sering disebut Korelasi Product Moment (KPM) merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio. KPM

dikembangkan oleh Karl Pearson. KPM merupakan salah satu bentuk statistik parametris karena menguji data pada skala interval atau rasio. Pearson r correlation biasa digunakan untuk mengetahui hubungan pada dua variabel. Berikut hasil dari uji korelasi product moment atau KPM:

Tabel 4.9 Uji Korelasi

<b>Correlations</b>			
		Motivasi	Kinerja Guru
Motivasi	Pearson Correlation	1	.652**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	61	61
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	61	61

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil di atas, diperoleh nilai *Pearson Correlation* atau *r* hitung 0,652. Maka berdasarkan *r* tabel dengan taraf kepercayaan 0,05 (*r* table untuk 60 subyek dengan taraf kepercayaan 5% adalah 0,212), sehingga menunjukkan bahwa *r* hitung > *r* tabel (0,652 > 0,212). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara antara motivasi berprestasi guru dan kinerja guru di SMP Negeri 2 Palopo

### C. Pembahasan

Mengingat begitu pentingnya peranan guru dalam kesuksesan penyelenggaraan pendidikan, berbagai upaya yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru juga terus dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru. Guru adalah ujung tombak dalam proses belajar mengajar, yang tidak hanya berfungsi sebagai penyampai ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pembimbing, motivator, dan teladan bagi siswa. Oleh karena itu, kualitas dan kinerja guru sangat mempengaruhi kualitas pendidikan secara keseluruhan. Upaya-upaya yang

dilakukan untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru tidak hanya berdampak pada individu guru itu sendiri, tetapi juga pada sistem pendidikan secara lebih luas.

Berdasarkan hasil penelitian mayoritas responden menunjukkan tingkat motivasi yang cukup tinggi. Sebanyak 10% dari responden berada dalam kategori sedang (skor 25-31), 61.67% dalam kategori tinggi (skor 32-38), dan 28.33% dalam kategori sangat tinggi (skor 39-44). Kemudian mayoritas responden menunjukkan tingkat kinerja yang baik. Sebanyak 85% dari total responden berada dalam kategori sedang (skor 43-55), 6.67% dalam kategori tinggi (skor 56-68), sementara hanya 8.33% yang masuk dalam kategori rendah (skor 30-42). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas guru di sekolah tersebut memiliki kinerja yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Kinerja yang baik ini, didukung oleh tingkat motivasi yang tinggi, berpotensi meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar dan pencapaian hasil belajar siswa secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai Pearson Correlation atau  $r$  hitung sebesar 0,652. Dengan membandingkan nilai ini terhadap  $r$  tabel dengan taraf kepercayaan 0,05 (di mana untuk 60 subyek  $r$  tabel adalah 0,212), terlihat bahwa  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel ( $0,652 > 0,212$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi berprestasi guru dan kinerja guru. Artinya, semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru, semakin baik pula kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas mengajar dan mendidik siswa.

Kinerja Guru yang ada di SMP Negeri 2 Palopo menunjukkan hasil yang cukup baik dikarenakan memang sekolah memacu para guru untuk bekerja dengan baik dengan memberlakukan peraturan-peraturan dan prosedur administrasi yang mengikat. Sedangkan pada kondisi motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru masih dapat dikatakan rendah. Motivasi berprestasi yang dimaksud ialah yang mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Danim, yang menjelaskan bahwa orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Berani mengambil resiko
2. Menghendaki umpan balik
3. Keberhasilan diperhitungkan secara teliti
4. Mengintegrasikan dengan tugas

Seperti yang telah dibahas pada bab awal bahwasanya motivasi berprestasi merupakan suatu cara berfikir tertentu yang apabila terjadi pada diri seseorang cenderung membuat orang itu bertingkah laku secara giat untuk meraih suatu hasil atau prestasi. yang berasal dari dalam diri seseorang yang secara sadar timbul dan menjadi pendorong seseorang dalam melakukan segala sesuatu sesuai dengan apa yang diinginkan. Sehingga dapat kita simpulkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan bekerja dengan sebaik-baiknya karena bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja yang terbaik. Lebih jelasnya ialah seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan bekerja atas dasar keinginannya sendiri walaupun lampa dibebani oleh aturan-aturan yang menuntutnya untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya karena dalam diri terdapat kesadaran untuk melakukan pekerjaan diatas standard pekerjaan orang lain. Maka bisa saja seseorang bekerja dengan baik hanya karena terkena tuntutan prosedur yang ada, atau seseorang melakukan pekerjaan dengan baik memang dikarenakan kesadaran diri yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Kesimpulan dari analisis ini adalah bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi guru dan kinerja guru di SMP Negeri 2 Palopo. Dengan nilai korelasi yang cukup tinggi, ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru, seperti melalui penghargaan, insentif, dan pelatihan profesional, sangat penting untuk dilakukan agar kualitas pendidikan dapat terus meningkat. Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Made Yudana hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru SMAN 1 Kubutambahan.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Made Yudana, “*Motivasi Berprestasi, Prilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja dengan Kinerja Guru*” Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains Humaniora, 2020, 18.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mayoritas responden menunjukkan tingkat motivasi yang cukup tinggi. Sebanyak 10% dari responden berada dalam kategori sedang (skor 25-31), 61.67% dalam kategori tinggi (skor 32-38), dan 28.33% dalam kategori sangat tinggi (skor 39-44). Kemudian mayoritas responden menunjukkan tingkat kinerja yang baik. Sebanyak 85% dari total responden berada dalam kategori sedang (skor 43-55), 6.67% dalam kategori tinggi (skor 56-68), sementara hanya 8.33% yang masuk dalam kategori rendah (skor 30-42). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas guru di sekolah tersebut memiliki kinerja yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Kinerja yang baik ini, didukung oleh tingkat motivasi yang tinggi, berpotensi meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar dan pencapaian hasil belajar siswa secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai Pearson Correlation atau  $r$  hitung sebesar 0,652 kategori tinggi. Dengan membandingkan nilai ini terhadap  $r$  tabel dengan taraf kepercayaan 0,05 (di mana untuk 60 subyek  $r$  tabel adalah 0,212), terlihat bahwa  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel ( $0,652 > 0,212$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi berprestasi guru dan kinerja guru. Artinya, semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru, semakin baik pula kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas mengajar dan mendidik siswa.

## **B. Saran**

1. Untuk kepala sekolah agar tidak memandang remeh tingkat motivasi berprestasi pada guru di sekolahnya. Karena guru yang bekerja tanpa motivasi yang kuat akan menganggap tugas menjadi beban yang mesti diselesaikan dengan berat hati dan penuh keterpaksaan. Namun apabila guru memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan menganggap semua tugas adalah kewajiban yang mesti dijalankan dengan sepenuh hati dan dengan sebaik-baiknya. Tentu apabila setiap guru memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan lebih mempermudah pencapaian target dari program kepala sekolah itu sendiri.
2. Untuk kepala sekolah agar merancang program penguatan motivasi berprestasi dikalangan guru. Bisa dalam bentuk kegiatan bersama, atau menyelenggarakan kompetisi kecil-kecilan yang nantinya diharapkan akan mampu memacu semangat dan motivasi guru dalam mericapai prestasi dalam pekerjaannya.
3. Untuk kepala sekolah agar dapat menjadi figur contoh bagi guru, dengan menunjukkan semangat dan motivasi yang tinggi dalam bekerja sehingga dapat memicu motivasi para guru untuk berprestasi.
4. Untuk para guru agar selalu berusaha meningkatkan motivasi berprestasinya dalam bekerja. Karena hal tersebut dapat semakin menambah rasa cinta pada pekerjaan yang dijalani sehingga akan semakin neringankan beban dalam melaksanakan pekerjaan.

5. Untuk para pembaca agar kiranya dapat mengambil manfaat dari karya sederhana ini dan dapat menjadikannya sebagai salah satu masukan bagi kegiatan yang akan dilakukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amrita Widya, “*Pengaruh Motivasi Berperstasi, Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru*”, *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Pariwisata*, Vol 1, no. 2 (Mei, 2021): 570-580.
- Chandra Ade, “*Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Insentif Terhadap Motivasi Berprestasi Guru*,” *Jurnal Basicedu* 4, no. 3 (2020) : 691
- E. Mulyasa, “*Menjadi Guru Profesional*”, Jakarta: Bumi Aksara, 2007,151.
- Eliana Setyanti, “*Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi*”, *Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, Vol 1, no. 1 (Februari 2020): 60-77.
- Hendrik Rohman, “*Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru*”, *Jurnal Madinasika Manajemen dan Keguruan, Vol.1 no 2 (April 2020): 92-102*
- Jhonson, C. Marla, *Handbook Of Organizational Performance*, (Jakarta; PT RajaGrafindo Persada, 2015), 510.
- MA. Muazar Habibi, “*Pengembangan Model Pelatihan Motivasi Berprestasi Untuk Guru PAUD Di Lombok Barat*”, Vol.6 no.1 (Januari 2021): 78-89.
- Made Yudana, “*Motivasi Berprestasi, Prilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja dengan Kinerja Guru*” *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains Humaniora*, 2020, 18.
- Misbakhul Muunir, “*Analisis Pengaruh Retailing Mix terhadap Keputusan Pembelian pada Mini Market Permata di Kecamatan Balapulang*” (Semarang, Universitas Diponegoro: 2019), 55
- Mudofar, “*Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar*”, *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Sekolah Dasar*, Vol. 6. No 2, (Agustus 2022): 526.
- Noprian, “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SDN 187 Palembang*”, *Jurnal Ekobis Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, Vol.6, no.2 (Juni 2023): 83-96.
- Rahman Abd. Getteng, *Menuju Guru Profesional dan Ber-etika*, (Cet. VIII; Jogjakarta: Penerbit Graha Guru, 2018), 19.
- Rinra Ayu Lismeida, “*Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Terhadap Para Guru Smk Tersertifikasi di Indonesia*”, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2019, 57.

- Rosyada Ikhwani, “Motivasi Berprestasi Guru Dalam Melaksanakan Pembelajaran Pada Masa Pandemi Covid-19”, *Journal Of Classrppm Action Research, Vol.4 no.4 (Februari 2022): 18-28*
- S. B Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2015), 33
- Saifuddin Azwar, *Reliabilitas dan validasi*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2019), 52
- Sri Ilham Nasution, “*Analisis Faktor-faktor Yang Berpengaruhi Terhadap Motivasi Berprestasi Mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung*”, *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 7 No. 2, (Desember 2020): 40.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 135.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Ed, XIII (Bandung: Alfabeta, 2019), 146
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Cet.17 (Bandung: Alfabeta, 2019), 13
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Cet. IV; (Bandung; Alfabeta, 2019), 122-124.
- Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. (Bandung:Alfabeta,2010), 96.
- Sugiyono, *Metode Penelitian pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 199.
- Sukahmad Winarto, *Pengantar Ilmu Dasar dan Tekhnik*, Cet. 1 (Bandung: CV Tarsito, 2020), 70.
- Sulistiy Yaningsih Dewi, “*Pengaruh Motivasi Berprestasi Guru Dengan Kinerja Guru di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*”, *Journal Student Uny.Ac.id/ojs/index.Php/pgsd/article*, (2018), diakses pada tanggal 25 Maret 2021
- Susanto Hary, “*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*”, *Jurnal Pendidkan*, Vol 2, No. 2, Juni, (2019), 200.
- Syaifuddin Azwar, *Realibilitas dan Validitas* (Yogyakarta Pustaka pelajar, 2020), 1313

- Taufik Muhammad Izzanuddin, *Psikologi Islam*, (Gema Insani : Jakarta, 2016),692
- Wayan Ariana, “*Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Gugus Sekolah VIII Kecamatan Abang,*” *Jurnal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha* 5, ( 2019) : 11
- Widya Astuti, “*Motivasi Berprestasi Guru Profesional DI SMK Negeri 2 Sawahlunto, Jurnal Administrasi Pendidikan,Vol.1,No.1(Oktober 2019) H.461*
- Yuris, “*Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dan Kinerja Guru SMA Negeri 3 Soromandi Kabupaten Bima*”, *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 2020, 45
- Zainudin, “*Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Sekolah Dasar Di Satuan Koordinasi Pendidikan Kecamatan Mlonggo Kabupaten Jepara*”, *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, Vol. 1 no.1 (April 2023): 90-108.

# LAMPIRAN

**KUESIONER**  
**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI GURU**  
**DAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 2 PALOPO**

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin
  - a. Laki-Laki
  - b. Perempuan
4. Pendidikan Terakhir :
  - a. SD
  - b. SMP
  - c. SMA/SMK
  - d. D-3
  - e. S-1

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak setuju	1

## 1. Motivasi Berprestasi Guru

No.	Indikator	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
			SS	S	N	TS	STS
1	Berani Mengambil Resiko	mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi					
2		Guru tidak takut mengalami kegagalan dan menganggap resiko sebagai tantangan					
3		Guru mampu meminimalkan resiko					
1	Meninginkn umpan balik	Guru mampu meng Introspeksi diri sendiri					
2		hasil kerja dan informasi untuk menyempurnakan informasi					
1	Informasi keberhasilan yang diperhitungkan	Guru menunjukkan prestasi yang berhasil					
2		Guru mementingkan pencapaian tugas dan tidak menunjukkan imbalan.					
3		Guru mengikuti pelatihan guna meningkatkan prestasi kerja					
1	Integrasi dengan tugas	menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
2		Guru merasa puas ketika pekerjaan selesai					
3		memandang tugas sebagai suatu kewajiban dan tidak menganggap tugas sebagai beban					

## 2. Kompetensi Pedagogik

No.	Indikator	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
			SS	S	N	TS	STS
1	Menguasai Karakter Peserta Didik	Guru menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik					
2		Guru menguasai karakteristik peserta didik dari aspek moral					
3		Guru menguasai karakteristik peserta didik dari aspek sosial					
1	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	Guru menerapkan teori belajar dan pembelajaran					
2		Guru menentukan strategi Pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang akan dicapai dan materi ajar					
3		Guru menguasai teori pembelajaran dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik					
1	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu	Guru melaksanakan pembelajaran yang kondusif					
2		Guru menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik					
3		Guru memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran					
1		Guru merancang dan melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode					

2	Melaksanakan dan Meanfaatkan hasil peilaian dan evaluasi terhadap hasil belajar	Guru menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan Belajar					
3		Guru menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar					
1	Memfasilitai pengemban gan potensi peserta didik	Guru memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki					
2		Guru memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi akademik					
1	Berkomunikasi secara efektif, efisien, empatik dan santun terhadap peserta didik	Guru mampu berkomunikasi dengan peserta didik secara efektif					
2		Guru mampu menyampaikan pembelajaran secara baik sehingga dapat diterima oleh peserta didik					
3		Guru mampu berkomunikasi secara santun sesuai dengan adat istiadat atau kebudayaan setempat					
1	Melakukan tindakan rekletif untuk peningkatan kualitas pembelajaran	Guru memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk melakukan analisis terhadap sesuatu					
2		Guru memberikan kesempatan untuk menceritakan pengalaman individual					

		yang dialami					
3		Guru memfasilitasi pembelajaran dari pengalaman tersebut					



**Lampiran ke 3 Dokumentasi**

















## Lampiran ke 4 Izin Meneliti

  
**PEMERINTAH KOTA PALOPO**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
Jl. K. H. M. Hasyim, No. 5, Kota Palopo, Kode Pos: 91921  
Telp/Fax : (0471) 326048, Email : [dpmpstpp@palopokota.go.id](mailto:dpmpstpp@palopokota.go.id), Website : <http://dpmpstpp.palopokota.go.id>

---

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**  
NOMOR : 500.16.7.2/2024.0482/IP/DPMPSTP

**DASAR HUKUM :**

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Mendagri Nomor 3 Tahun 2008 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 31 Tahun 2023 tentang Pelimpahan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Diberikan Wali Kota Palopo Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

**MEMBERIKAN IZIN KEPADA**

Nama	: GIA AULIA NUR
Jenis Kelamin	: P
Alamat	: Pasang Kec. Rano Kab. Tana Toraja
Pekerjaan	: Mahasiswa
NIM	: 1802060131

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

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI GURU DAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 2 PALOPO**

Lokasi Penelitian	: SMP Negeri 2 Palopo
Lamanya Penelitian	: 3 Juni 2024 s.d. 3 September 2024

**DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :**

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor kepada Wali Kota Palopo cq. 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 Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo  
Pada tanggal : 3 Juni 2024

	Ditandatangani secara elektronik oleh : Kepala DPMPSTP Kota Palopo <b>SYAMSURIADI NUR, S.STP</b> Pangkat : Pembina IV/a NIP : 19850211 200312 1 002
---	---

Tembusan, Kepada Yth.:

1. Wali Kota Palopo;
2. Dandim 1403 SWG;
3. Kapolres Palopo;
4. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel;
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo;
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo;
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)



## Lampiran ke 5 Surat Keterangan Telah Meneliti



PEMERINTAH KOTA PALOPO  
DINAS PENDIDIKAN  
SMP NEGERI 2 PALOPO



Alamat : Jalan A.Simpurusiang No. 12, Telp. 0471 - 21174, Email : [smpndua\\_palopo@yahoo.com](mailto:smpndua_palopo@yahoo.com)

**KETERANGAN PENELITIAN**

NOMOR : 400.3.5 /290/ SMP.02 / IX / 2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

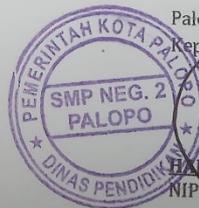
Nama : HAERUL, S.Pd  
NIP : 19710507 199702 1 003  
Jabatan : Kepala SMP Neg. 2 Palopo  
Alamat : Jl. A. Simpurusiang No. 12

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : GIA AULIA NUR  
NIM : 1802060131  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Jenjang Program : Strata Satu ( S. 1 )

Benar telah melaksanakan Penelitian di SMP Neg. 2 Palopo dalam rangka Penyusunan Skripsi sebagai Mahasiswa pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo dengan Judul : "**Hubungan antara Motivasi Berprestasi Guru dan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Palopo**" Mulai pada Tanggal 03 Juni s.d 03 September 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Palopo, 28 November 2024  
Kepala SMP Neg. 2 Palopo

HAERUL, S.Pd  
NIP. 19710507 199702 1 003

## RIWAYAT HIDUP



**Gia Aulia Nur**, lahir di Tana Toraja pada 7 Januari 2001.

Penulis merupakan anak Pertama dari Lima bersaudara.

Lahir dari rahim seorang ibu bernama Jumiatai Saman datu

dan seorang ayah bernama Saripuddin Battu. Pendidikan

dasar penulis di selesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri

356 Pagerengan Kecamatan Rano Kabupaten Tana Toraja pada tahun yang sama

penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Bonggakaradeng dan lulus pada

tahun 2015. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 1

Enrekang dan lulus pada tahun 2018. Pada tahun yang sama, penulis mendaftar di

IAIN PALOPO dan diterima sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan

Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan angkatan 2018.

Email: [giaaulianur@gmail.com](mailto:giaaulianur@gmail.com)