

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MA  
AL-HIKMAH WAYHALIM KEDATON  
BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam  
Untuk Dimunaqosyahkan Sebagai Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd.)**

**Oleh :**

**Mustika Sulistio Ningsih  
NPM. 1311030104**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
TA. 1439 H/ 2017**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MA  
AL-HIKMAH WAYHALIM KEDATON  
BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam  
Untuk Dimunaqosyahkan Sebagai Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd.)**



**PEMBIMBING I : Prof. Dr. Achmad Asrori, M.A**  
**PEMBIMBING II : Dr. H. Subandi, M. M**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
TA. 1439 H/ 2017**

## ABSTRAK

### PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MA AL-HIKMAH KEDATON BANDAR LAMPUNG

Oleh :

**MUSTIKA SULISTIO NINGSIH**

Meneliti guru sebagai salah seorang pelaksana pendidikan disekolah atau madraah sangat diperlukan, tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi guru dalam bekerja.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru MA AL-Hikmah, Kedaton Bandar Lampung sebanyak 37 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dimana semua populasi yang ada dijadikan sampel karna jumlahnya kurang dari 100. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA AL-Hikmah , Kedaton Bandar Lampung.

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket dan dokumentasi. Uji validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* dari pearson. Sedangkan uji reabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan *SPSS 16*. Selanjutnya untuk mengetahui hasil data yang dikumpulkan dilakukan perhitungan dengan menggunakan teknik regresi linier sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA AL-Hikmah, Kedaton Bandar Lampung dengan kolerasi variabel bebas dengan variabel terikat adalah 0,648. Selain itu sebesar 0,237 pada taraf signifikasi 10%. Hal ini berarti kontribusi variabel X (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Guru) adalah 23,7%. Sehingga masih sisa 76,3% faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kinerja guru di MA AL-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

*Alamat : Jl. LetkolEndroSuratminSukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703289*

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU DI MA AL-HIKMAH BANDAR  
LAMPUNG**

**Nama Mahasiswa : Mustika Sulistio Ningsih  
NPM : 1311030104  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan**

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah Fakultas  
Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**

**Prof. Dr. H. Achmad Asrori, M.A  
NIP. 195507101985031003**

**Pembimbing II**

**Dr. H. Subandi, M.M  
NIP. 196408081993121002**

**Menyetujui,  
Ketua Jurusan MPI**

**Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I  
NIP. 1196903051996031001**




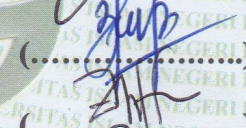
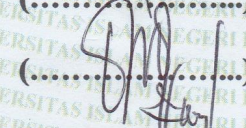
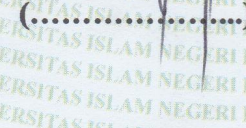

**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**Alamat : Jl. LetkolEndroSuratminSukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703289**

**PENGESAHAN**

**Skripsi dengan judul : “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MA AL-HIKMAH BANDAR LAMPUNG” Tahun Pelajaran 2016-2017 disusun oleh: Mustika Sulistio Ningsih NPM : 1311030104, Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam, telah diujikan dalam bidang Munaqosyah, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Hari/Tanggal : Kamis, 09 November 2017**

**TIM PENGUJI**

<b>KETUA</b>	<b>: Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I</b>	
<b>SEKRETARIS</b>	<b>: Sri Purwanti N, M.Pd</b>	
<b>PENGUJI I</b>	<b>: Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd</b>	
<b>PENGUJI II</b>	<b>: Dr. H. Subandi, M.M</b>	
<b>PEMBIMBING</b>	<b>: Dr.H. Achmad Asrori, M.A</b>	

**Mengetahui  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**



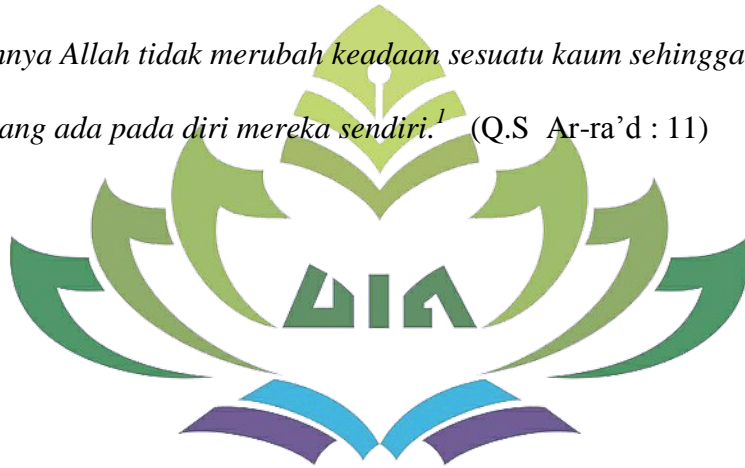
**Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd**  
**NIP. 195608101987031001**

## MOTTO

... إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ... (١١)

### Artinya:

*Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.<sup>1</sup> (Q.S Ar-ra'd : 11)*



---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah*, (Bandung: Diponegoro, 2010) QS. Ar- Rad: 11

## PERSEMBAHAN

Dengan mengucap puji syukur kepada Allah SWT, atas berkat rahmat dan hidayah-Nya, dan shalawat serta salam yang selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW maka dengan tulus Ikhlas disertai perjuangan dengan jerih payah penulis, Alhamdulillah penulis telah menyelesaikan skripsi ini, yang kemudian skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Untuk kedua orang tuaku yang tercinta, terimakasih untuk ayahanda Kasimin dan ibunda yang telah membesarkanku, mengasuh, membimbing, dan memberikan kasih sayang kepadaku, yang semua tak akan mungkin dapat terbalas olehku, serta tiada henti memberikan doanya, dukungan, dan yang selalu berjuang untuk keberhasilanku hingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan perguruan tinggi UIN Raden Intan Lampung.
2. Untuk adik-adik ku tersayang Muhammad Dimas Tegar, dan Afifah Zahro Aromana Putri terimakasih atas perhatian dan kasih sayang yang tulus.
3. Untuk semua sahabatku jurusan Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2013 yang telah memberikan dukungan dan memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Almamaterku Tercinta Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan dan pengalaman Ilmiah yang akan slalu ku kenang Sepanjang Masa.

## RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap penulis, yaitu Mustika Sulistio Ningsih yang dilahirkan di desa Sidoharjo pada tanggal 27 Agustus 1995, merupakan anak ke-1 dari 3 bersaudara, kakak dari 1 adik laki-laki dari pasangan bapak Kasimin dan ibu Alm. Murtiah, dan kakak dari 1 adik perempuan dari ibu Marni. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam. Adapun riwayat pendidikan penulis, yaitu pada tahun 2001 penulis masuk SD Citra Insani Tata Kota Rawa Jitu Tulang Bawang dan lulus 2007. Kemudian melanjutkan di MTs Wali Songo Bumiratu Nuban Lampung Tengah lulus pada tahun 2010. Setelah lulus dari MTs Wali Songo Bumiratu Nuban Lampung Tengah. Kemudian penulis melanjutkan pendidikannya di Madrasah Aliyah Wali Songo Bumiratu Nuban Lampung Tengah, lulus pada tahun 2013.

Setelah itu, penulis melanjutkan pendidikan nya di perguruan tinggi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung program S.I Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.

Bandar Lampung, 2017

Penulis,

Mustika Sulistio Ningsih  
NPM. 1311030104



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Segala puji bagi Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat, Taufik serta hidayah-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam di UIN Raden Intan Lampung. Sholawat serta salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya yang senantiasa menjalankan sunnahnya akhir zaman kelak.

Dalam kesempatan ini tidak berlebihan kiranya penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd, Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Drs. Amiruddin M.Pd dan Bapak Dr. M. Muhassin M.Hum selaku ketua dan sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah.
3. Dr. H. Achmad Asrori, MA selaku pembimbing 1 dan Dr. H. Subandi. MM selaku pembimbing II, Dalam penyusunan Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dengan keihklasanya dalam membimbing penulisan skripsi ini.
4. Bapak dan ibu dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama

menuntut ilmu di Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN raden Intan Lampung.

5. Kepada perpustakaan UIN Raden Intan Lampung serta seluruh staf yang telah meminjamkan buku guna keperluan ujian.
6. Kepada Kepala Sekolah Ma Al-Hikmah Kedaton Way Halim dan guru serta staf yang telah memberikan bantuan hingga terselesaikannya skripsi ini.
7. Rekan-rekan yang telah memberikan bantuan baik petunjuk atau berupa saran-saran, sehingga penulis senantiasa mendapat informasi yang sangat berharga.

Penulis menyadari, bahwasanya masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan dalam penulisan skripsi ini. Karena keterbatasan kemampuan yang penulis miliki. Untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan guna kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya teriring do'a semoga jerih payah dan amal sholeh dari bapak, ibu dan sahabat-sahabat tercatat sebagai amal sholeh dan mendapat pahala dari Allah SWT. Amin.

***Wassalamu'alikum Wr.Wb***

Bandar Lampung,  
Penulis

2017

Mustika Sulistio Ningsih  
NPM:1311030104

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang.....	3
C. Alasan Memilih Judul.....	11
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat Penelitian.....	12
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Motivasi Kerja.....	13
1. Pengertian Motivasi.....	13
2. Bentuk-Bentuk Motivasi.....	15
3. Macam-Macam Motivasi.....	17
4. Fungsi Motivasi.....	18
5. Proses Motivasi.....	20
B. Kinerja Guru.....	21
1. Pengertian Kinerja Guru.....	21
2. Pengukuran Kinerja Guru.....	28

3. Tujuan Pengukuran Kinerja Guru .....	29
C. Melaksanakan Pengajaran.....	30
D. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	31
E. Kerangka Berfikir .....	32
F. Hipotesis Penelitian .....	34

**BAB III METODE PENELITIAN**

A. Metode Penelitian .....	36
B. Lokasi Penelitian .....	37
C. Jenis Penelitian .....	38
D. Populasi, Sampel .....	39
E. Metode Pengumpulan Data.....	40
F. Definisi Operasional .....	42
G. Uji Validasi dan Uji Reabilitas.....	44
H. Uji Normalitas dan Uji Homogenitas .....	46
I. Teknik Analisis Data.....	46
J. Koefisien Determinasi.....	46

**BAB IV PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS DATA**

A. Profil Sekolah Madrasah Aliyah AL-Hikmah	
1. Sejarah Singkat Berdirinya MA AL-Hikmah .....	48
2. Profil Madrasah.....	50
3. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah Aliyah AL-Hikmah .....	51
4. Data Siswa dalam 3 Tahun Terakhir.....	53
5. Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	53
6. Data Sarana Prasarana.....	53
B. Pembahasan .....	54
1. Uji Validitas .....	54.

2. Uji Relibilitas .....	55
3. Uji Normalitas dan Uji Homogenitas.....	58
4. Uji Hipotesis.....	59
5. Koefesien Determasi .....	61

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	62
B. Saran .....	62
C. Penutup .....	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



## DAFTAR TABEL

Tabel 1, Indikator Motivasi.....	16
Tabel 2, Indikator Kinerja Guru.....	31
Tabel 3, Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	34
Tabel 4, Kerangka Fikir.....	39
Tabel 5, Motivasi Kerja .....	43
Tabel 6, Kinerja Guru.....	44
Tabel 7, Data Siswa dalam 3 Tahun Terakhir .....	53
Tabel 8, Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	59
Tabel 9, Data Sarana Prasarana.....	53
Tabel 10, Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru.....	54
Tabel 11, Hasil Uji Relinilitas Variabel Kinerja Guru.....	56
Tabel 12, Uji Normalis.....	58
Tabel 13, Uji Linearitas.....	59
Tabel 14, Uji Hipotesis.....	60
Tabel 15, Koefesien Determinasi.....	67

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keterangan Angket Penelitian
- Lampiran 2 : Pedoman Angket Motivasi Kerja
- Lampiran 3 : Pedoman Angket Kinerja Guru
- Lampiran 4 : Pedoman Wawancara Guru
- Lampiran 5 : Pedoman Wawancara Kepala Sekolah
- Lampiran 6 : Pedoman Wawancara Siswa
- Lampiran 7 : Surat Balasan dari Madrasah Aliyah AL-Hikmah, Way Halim, Kedaton, Bandar Lampung



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Penegasan Judul**

Untuk menghindari kesimpang siuran pemahaman judul skripsi yang berjudul “Pengaruh Motiasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MA Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung” Sebelum penulis membahas skripsi ini lebih lanjut, maka untuk mendapatkan kesatuan pengertian dan menghindari kesalah pahaman serta untuk membatasi ruang lingkup permasalahan penulis memberi istilah – istilah penting yang terdapat dalam judul sebagai berikut :

#### **1. Pengaruh**

Pengaruh adalah “daya yang ada timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak dan kepercayaan atau perbuatan seseorang. Jadi yang dimaksud pengaruh adalah kekuatan yang berasal dari orang lain yang ikut mempengaruhi guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

#### **2. Motivasi kerja**

Motivasi menurut Hamzah B. Uno adalah “suatu daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan.

Sedangkan kerja adalah, “perubahan melakukan sesuatu”.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau berkerjasama, bekerja efektif dan efisien dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi yang diberikan pada individu dan kelompok dapat dibagi menjadi dua yaitu manajemen positif dan negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk



mendapatkan “hadiah”. Sedangkan yang negatif adalah usaha mempengaruhi orang lain dengan cara menakut-nakuti.<sup>1</sup>

### 3. Kinerja guru

Kinerja menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia adalah cara, prilaku dan kemampuan kerja. Sedangkan guru adalah “orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya atau profesinya) mengajar.

Kinerja menurut Supardi adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran.<sup>2</sup>

Jadi yang dimaksud kinerja guru adalah orang yang memiliki kemampuan menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan program belajar, melaksanakan hubungan antar pribadi, melaksanakan penilaian hasil belajar, melaksanakan pengayaan, melaksanakan program remedial, dan mempunyai keahlian khusus dalam bidang keguruan.

### 4. MA Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung

MA Al-Hikmah Bandar Lampung adalah lembaga pendidikan pada tingkat menengah atas yang berada di Way Halim Permai Kedaton Bandar Lampung.

Berdasarkan pada uraian diatas maka judul skripsi ini “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung” berarti suatu penelitian yang berusaha mengkaji tentang Pengaruh Motivasi Kerja yang telah di laksanakan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan Kinerja Guru.

---

<sup>1</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2005 h, 144

<sup>2</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014

## B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas cakrawala pengetahuannya dalam rangka membentuk nilai, sikap, dan perilaku. Sebagai upaya yang bukan saja membuahkan manfaat besar, pendidikan juga merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia yang sering dirasakan belum memenuhi harapan. Hal itu disebabkan banyak lulusan pendidikan formal yang belum dapat memenuhi kriteria tuntutan lapangan kerja yang tersedia, apalagi menciptakan lapangan kerja baru sebagai penguasa ilmu yang diperolehnya dari lembaga pendidikan. Kondisi seperti ini merupakan gambaran rendahnya kualitas pendidikan kita.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal mempunyai peran yang sangat mendukung dalam mencetak tenaga kependidikan. Profesionalisme tenaga kependidikan termasuk tenaga keguruan menjadi suatu keniscayaan terutama tatkala pendidikan dalam pembelajaran semakin diakui keberadaannya oleh masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas, guru dipengaruhi oleh dorongan diri dalam diri individu dan dari luar individu. Dorongan yang dimaksud disini adalah motivasi.

Motivasi dapat dinilai sebagai daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dari beberapa pandangan tentang motivasi semuanya diarahkan pada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan. Dalam kaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan guru untuk mengerjakan tugasnya haruslah mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang maksimal.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Hamzah B. Uno *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta, PT Bumi Aksara, 2008

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Masing-masing pihak berkerja menurut aturan dan ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, serta saling menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional. Motivasi kerja tampak seperti kebutuhan pokok manusia, dan motivasi kerja sebagai intensif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan.

Memberikan motivasi terhadap guru berarti menggerakkan guru untuk melakukan sesuatu atau ingin melakukan sesuatu. Di dalam kegiatan belajar mengajar peranan motivasi baik internal maupun eksternal sangat diperlukan. Dengan motivasi, guru dapat mengembangkan aktivitas dan inisiatif, dapat mengarahkan dan memelihara ketekunan dalam melakukan kegiatan belajar.

Adapun fungsi motivasi yang dilakukan kepala sekolah adalah untuk membangkitkan daya rangsang, daya fikir, daya gerak terhadap bawahannya untuk melakukan sesuatu.

Menurut Oemar Hamalik bahwa fungsi motivasi adalah sebagai berikut:

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan
2. Motivasi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak.<sup>4</sup>

Ada pendapat lain yang menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu proses, mempunyai fungsi antara lain:

1. Memberikan semangat dan mengaktifkan murid agar tetap berminat
2. Memasukkan perhatian anak pada tugas-tugas tertentu yang berhubungan dengan pencapaian tujuan
3. Membantu memenuhi kebutuhan akan hasil jangka panjang.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta, Bumi Aksara, 2001

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai fungsi yang sangat penting dalam suatu kegiatan, karena pada dasarnya motivasi itu selain sebagai pendorong berlangsung suatu proses dan pengarah pada tujuan juga memberikan semangat bagi siswa yang sedang belajar mencapai keberhasilan.

Adapun indikator motivasi kerja guru sebagai berikut:

1. Motivasi Internal, dibagi menjadi:
  - a. Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas
  - b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
  - c. Meiliki tugas yang jelas dan menantang
  - d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaan nya
  - e. Memiliki perasaan segera dalam berkerja
  - f. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.
2. Motivasi Eksternal
  - a. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
  - b. Senang memperoleh pijian dari apa yang dikerjakan
  - c. Berkerja dengan harapan memperoleh intensif
  - d. Berkerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.<sup>6</sup>

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas cakrawala pengetahuannya dalam rangka membentuk nilai, sikap, dan prilaku. Sebagai upaya yang bukan saja membuahakan manfaat besar, pendidikan juga merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia yang sering dirasakan belum memenuhi harapan. Hal itu disebabkan banyak lulusan pendidikan formal yang belum dapat memenuhi kriteria tuntutan lapangan kerja yang tersedia, apalagi menciptakan lapangan kerja baru

---

<sup>5</sup> Departemen Agama RI, *Metodik Khusus Pengajaran Agama Islam*, Jakarta, Direktorat Pembinaan Perguruan Tinggi Agama Islam, 1981

<sup>6</sup> Hamzah B.Uno, *Op.Cit*,h.73

sebagai penguasaan ilmu yang diperolehnya dari lembaga pendidikan. Kondisi seperti ini merupakan gambaran rendahnya kualitas pendidikan kita.

Observasi dan wawancara awal yang dilakukan di MA AL-Hikmah Kedaton Bandar Lampung pada tanggal 20 Januari 2017, bahwasannya Motivasi Kerja di MA AL-Hikmah Kedaton Bandar Lampung sudah berjalan dengan baik.<sup>7</sup> Namun Kinerja Guru di MA AL-Hikmah Kedaton Bandar Lampung masih terdapat kekurangan seperti :kurangnya guru dalam menguasai materi pembelajaran, kurangnya guru untuk menyampaikan materi dengan baik dan menarik karna sebab itu tidak ada respon yang baik dari siswa/i

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru di MA AL-Hikmah Kedaton Bandar Lampung”

Jumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang terdapat di MA AL-Hikmah, Kedaton Bandar Lampung ada 47 orang yang terdiri dari 18 orang laki” dan 19 orang perempuan.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal mempunyai peran yang sangat mendukung dalam mencetak tenaga kependidikan. Profesionalisme tenaga kependidikan termasuk tenaga keguruan menjadi suatu keniscayaan, terutama tatkala pendidikan dalam pembelajaran semakin diakui keberadaanya oleh masyarakat.

---

<sup>7</sup> Observasi dan wawancara awal dengan bapak Abdul Aziz, selaku Kepala Sekolah Mengenai Motivasi Kerja MA AL-Hikmah Bandar Lampung, 20 Januari 2017

Dalam melaksanakan tugas, guru dipengaruhi oleh dorongan dari dalam diri individu dan dari luar individu. Dorongan yang dimaksud di sini adalah motivasi. Menurut Husaini Usman Motivasi adalah keinginan untuk berbuat sesuatu. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan – tindakan yang menjadi alasan seseorang berperilaku. Sedangkan, menurut Mc. Donald motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “rasa/feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi itu sebagai sesuatu yang kompleks. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan berpengaruh terhadap persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian melakukan sesuatu. Semua ini didorong karena adanya tujuan, kebutuhan dan keinginan.

Hamzah B. Uno menyatakan bahwa kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan guru terkait dengan tugas apa yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya. Karena itu untuk dapat menilai kinerja guru dapat menilai kinerja guru dapat dilakukan melalui indikator-indikator dari setiap aspek kinerja yang meliputi :

1. Kualitas kerja, indikatornya yaitu : membuat perencanaan program pengajaran dengan cepat, menguasai bahan pelajaran dan menilai kemajuan belajar mengajar.

2. Kecepatan/ketepatan kerja, indikatornya yaitu : menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik.
3. Inisiatif dalam kerja, indikatornya yaitu menggunakan media dalam pembelajaran dan menggunakan metode yang bervariasi dalam pembelajaran.

Untuk mengetahui kinerja tersebut maka seseorang pimpinan harus menetapkan standar kinerjanya terlebih dahulu. Standar kinerja ini meruokan tolak ukur suatu perbandingan yang digunakan untuk menentukan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan.

Dengan adanya standar kinerja tersebut maka, seorang pendidikan akan mengetahui apakah hasil yang diperoleh bawahannya telah memenuhi standar kinerja yang sesuai dengan indikator –indikator kinerja tersebut atau menyimpang dari tujuan yang telah di tetapkan. Jika terjadi penyimpangan dari arah yang semestinya maka, pimpinan dengan cepat dapat melakukan tindakan – tindakan koreksi dan perbaikan. Oleh sebab itu untuk menentukan standar kinerja maka, pimpinan harus mengetahui kemampuan awal dari pegawainya.

Seorang pendidik dapat dikatakan berhasil dalam melaksanakan tugasnya apabila dalam menerapkan pendidikan nya telah mampu meningkatkan motivasi anak didiknya dalam belajar, baik di sekolah maupun di masyarakat. Hal ini tentunya harus didorong dengan pemberian motivasi kerja. Karena motivasi kerja guru merupakan hal yang sangat menunjang peningkatan kinerja guru.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.<sup>8</sup>

Sebagai salah satu komponen dalam belajar mengajar, guru memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran dalam merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.<sup>9</sup> Ia juga memiliki kedudukan sebagai fitur sentral dalam meningkatkan proses belajar mengajar. Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Motivasi dapat dipandang sebagai energi dalam diri seseorang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pernyataan ini mengandung pengertian tiga pengertian yaitu bahwa motivasi mengawali perubahan energi dalam diri setiap individu, motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi dan emosional yang dapat menentukan tingkah laku manusia, dan motivasi dirangsang karena adanya tujuan.<sup>10</sup>

Dari latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penulis berkesimpulan bahwa guru dapat mengarahkan sasaran pendidikan membangun generasi muda menjadi suatu generasi yang penuh harapan. Untuk itu guru harus mampu mendesain program pelajaran, melaksanakan proses belajar, dan menilai hasil belajar. Dalam mewujudkan hal tersebut guru sangat membutuhkan motivasi kerja. Baik dari dalam diri maupun dari luar, agar guru dapat berkerja secara profesional. Karena motivasi kerja adalah salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Baik kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas atau kemampuan motivasi yang diberikan.

---

<sup>8</sup> Undang-Undang Guru dan Dosen : UU RI No. 14 Tahun 2005 (Jakarta: Sinar Grafika, 2012)

<sup>9</sup> Syarifudin Nurdin dan M Basyiruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta, Ciputat Press, 2007)

<sup>10</sup> Hamzah B.Uno, Op.Cit, h. 63



Guru Profesional adalah guru yang berkopetensi yaitu memiliki keahlian khusus dibidangnya dan wawasan yang luas, menguasai materi pelajaran yang akan disampaikan dikelas, memahami dan mampu melaksanakan proses pembelajaran yang baik mampu memahami perkembangan psikologis para siswanya, mampu membimbing para siswanya untuk mencapai tujuan atau hasil belajar seoptimal mungkin, mampu mengelola dan mengembangkan kegiatan pembelajaran, memiliki kepribadian yang baik, yaitu dalam berpakaian, bersikap, dan bertutur kata, mampu menjaga emasinya serta beriman dan bertaqwa.

Profesionalitas guru tersebut akan memperngaruhi terhadap kinerja guru yang menyangkut seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban anamat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan, dan memandu siswa dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangan.<sup>11</sup>

Adapun syarat-syarat menjadi seorang guru adalah sebagai berikut:

1. Harus memiliki bakat menjadi seorang guru
2. Memiliki keahlian sebagai guru
3. Memiliki kepribadian yang baik dan terintegrasi
4. Memiliki mental sehat
5. Berbadan sehat
6. Memiliki pegalaman yang luas.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Mukhtar, *Desain Pembelajaran di Era Reformasi* , (Jakarta, Misaka Galiza, 2003)

<sup>12</sup> Oemar Hamalik, *Op.Cit*,h.118

### C. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan memilih judul “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

1. Dalam dunia pendidikan saat ini bahwa motivasi dalam melaksanakan tugas adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru, peranan dari pegawai atau kinerja guru sangat berpengaruh besar terhadap hasil dan juga mutu pendidikan. Karena itu jika motivasi kerja dan kinerja guru meningkat, maka akan berdampak juga kepada hasil dan kualitas pendidikan.
2. Berdasarkan survey bahwa di MA Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung dipimpin oleh seorang kepala madrasah yang memberikan Motivasi untuk meningkatkan Kinerja Guru.
3. Untuk mengetahui beberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.

### D. Rumusan Masalah

Sebelum penulis mengemukakan rumusan masalah, terlebih dahulu penulis akan mengartikan arti dari masalah itu sendiri, sejalan dengan pendapat Sumardi Suryabrata yang mengatakan bahwa: “masalah ada kalau ada kesenjangan, ada perbedaan antara apa yang seharusnya dan apa yang terdapat dalam kenyataan, antara apa yang diperlukan dan apa yang disediakan, antara harapan dan kenyataan, dan yang sejenis dengan itu”.

Berdasarkan keterangan tersebut di atas, masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah ada pengaruh yang positif

dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MA Al-Hikmah, Kedaton Way Halim Bandar Lampung.

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru di MA Al-Hikmah Kedaton, Way Halim Bandar Lampung.

### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

#### **1. Aspek akademis**

Bahan masukan mengenai ilmu pengetahuan tentang motivasi dan kinerja guru.

#### **2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan**

Untuk mengembangkan wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai pengetahuan tentang motivasi kerja terhadap meningkatkan kinerja guru di sekolah.

#### **3. Aspek Praktis**

Dalam prakteknya sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam mengambil langkah-langkah yang efektif dalam peningkatan motivasi yang mempengaruhi kinerja guru agar mencapai tujuan yang diharapkan

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Motivasi Kerja

##### 1. Pengertian Motivasi

Dalam manusia bertindak selalu di sebabkan oleh faktor-faktor yang datang dari luar dirinya dan juga di tentukan oleh faktor-faktor yang ada dalam diri manusia itu sendiri, daya pendorong itu adalah motivasi.

Menurut, Hamzah B. Uno, berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu prilaku.<sup>13</sup>

Menurut Mc. Donald, motivasi adalah 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 penting

- a. Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi didalam sistem yang ada pada organisme manusia. Karena menyangkut perubahan energi manusia ( walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia.

---

<sup>13</sup>Hamzah B.Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta 2008, hlm 63.

- b. Motivasi ditandai dengan munculnya, rasa “ feeling” seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.
- c. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi, yaitu tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia tetapi kemunculannya karena terangsang oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan.

Dengan ketiga elemen diatas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi itu sebagai suatu yang kompleks. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan bergayut dengan persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini di dorong karena adanya tujuan, kebutuhan atau keinginan.<sup>14</sup>

Sedangkan menurut Husaini Usman motivasi adalah salah satu alat atasan agar bawahan mau berkerja keras sesuai dengan yang diharapkan.<sup>15</sup>

Adapun menurut Sarlito Wirawan Sarwono dalam bukunya Pengantar Umum Psikologi mengatakan bahwa “ Motivasi adalah tenaga yang mendorong seseorang berbuat suatu keinginan, kecenderungan organisme untuk melakukan suatu sikap atau perilaku yang dipengaruhi oleh kebutuhan dan diarahkan kepada tujuan tertentu yang telah direncanakan sebelumnya, sifatnya sebagai alat pengontrol diri sendiri”.<sup>16</sup>

Jika dilihat dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), motivasi diartikan dengan:

“Dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki”.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup>Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2012)

Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Bumi Aksara, Jakarta 2006, hlm 222.)

<sup>16</sup>Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, (Rineka Cipta, Jakarta, 1995)

<sup>17</sup>Online Translation, *kbbi.web.id*, 2017.

## 2. Bentuk-bentuk Motivasi

Macam-macam motivasi kerja dilihat dari segi sumber timbulnya dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut :

### a. Motivasi Instrinsik

Menurut pendapat Sardiman A.M, yang dimaksud dengan motivasi instrinsik adalah, “motif-motif yang menjadi aktif atau yang berfungsinya tidak perlu di rangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

### b. Motivasi Eksternal

Motivasi ini mengacu kepada faktor-faktor dari luar atau dengan kata lain adanya daya penggerak yang mendorong seseorang untuk melaksanakan sesuatu tindakan atau aktivitas yang disebabkan adanya pengaruh dari luar (dorongan) dan dari pihak lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena manusia lupa ataupun sengaja untuk melanggar aturan yang telah ada. Dalam hal ini maka seorang pimpinan harus memberikan motivasi.

Dalam ajaran islam telah memberikan petunjuk atau tuntunan supaya seorang pemimpin berlaku bijaksana dalam memberikan motivasi atau dorongan pada bawahannya, hal ini sesuai dengan firman Allah SWT, dalam surat An-Nahl : 125

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ۗ وَجَدِلْهُمْ بِالَّتِي  
 هِيَ أَحْسَنُ ۚ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ  
 بِالْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٥﴾

Artinya :

“Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk”.<sup>18</sup>

Adapun Indikator yang dapat dilihat dari motivasi dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilihat dalam tabel dibawah ini<sup>19</sup>

**Tabel 1, tabel indikator motivasi kerja.**

Aspek	Indikator
Motivasi Internal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tanggung jawab guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar</li> <li>- Melaksanakan tugas dengan target yang jelas</li> <li>- Memiliki tujuan yang jelas</li> <li>- Ada umpan balik dari peserta didik</li> <li>- Memiliki perasaan yang senang dalam bekerja</li> </ul>
Motivasi Eksternal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya</li> <li>- Senang memperoleh pujian dari apa yang dia kerjakan</li> <li>- Bekerja dengan harapan ingin memperoleh reward</li> <li>- Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian</li> </ul>

<sup>18</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah*, (Bandung: Diponegoro, 2010) QS. An-Nahl: 125

<sup>19</sup>Hamzah B. Uno, *Teori motivasi dan pengukurannya*, (Jakarta : Bumi Aksara)

### 3. Macam-macam Motivasi

Macam-macam motivasi yaitu:

- a. Dilihat dari dasar pembentukannya, maka motivasi dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu

1). Motivasi bawaan

Yang dimaksud motivasi bawaan adalah motivasi yang di bawa sejak lahir, jadi motivasi itu ada tanpa dipelajari. Sebagai contoh misalnya: dorongan untuk makan, dorongan untuk minum, dorongan untuk bekerja, untuk istirahat, dorongan untuk seksual. Motivasi itu sering kali yang diisyaratkan secara biologis.<sup>20</sup>

2). Motivasi yang dipelajari

Motivasi yang timbul karena dipelajari, sebagai contoh : dorongan untuk belajar suatu cabang ilmu pengetahuan, dorongan untuk mengajar sesuatu di dalam masyarakat, motivasi ini sering di isyaratkan secara sosial.<sup>21</sup>

- b. Pembagian motivasi menurut Woodworth dan Merquis, yang dikutip oleh Sumadi Suryabrata, bahwa motivasi dibagi menjadi tiga :

1). Kebutuhan-kebutuhan organik yang meliputi :

- kebutuhan untuk minum
- kebutuhan untuk makan
- kebutuhan untuk bernafas
- kebutuhan untuk berbuat dan,
- kebutuhan untuk beristirahat

2). Motif-motif darurat yang mencakup

- Dorongan untuk menyelamatkan diri
- Dorongan untuk membalas
- Dorongan untuk berusaha
- Dorongan untuk memburu

3). Motif-motif objektif yang mencakup

- Kebutuhan-kebutuhan untuk melakukan eksplorasi

<sup>20</sup>Sumadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*, (CV Rajawali, Jakarta, 1995, 71)

<sup>21</sup>*Ibid*, hlm 72



- Kebutuhan untuk melakukan manipulasi
- Kebutuhan untuk menaruh minat.<sup>22</sup>

c. Motivasi jasmaniah dan rohaniah

Ada beberapa ahli yang menggolongkan motivasi itu menjadi dua jenis yakni motivasi jasmaniah dan motivasi rohaniah. Yang termasuk motivasi jasmaniah seperti reflek, insting otomatis, nafsu. Sedangkan yang termasuk motivasi rohaniah yaitu kemauan.

d. Motivasi Instrinstik dan ekstrinstik

1). Motivasi instrinstik

Yang dimaksud motivasi intrinstik adalah motif-motif yang menadi aktif atau berfungsi sengan tidak diperlu adanya rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

2). Motivasi ekstrinstik

Motivasi ekstrintik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya rangsangan dari luar.

#### 4. Fungsi Motivasi

Setiap motivasi mempunyai hubungan erat dengan suatu tujuan, karena motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup>Sumadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*, (CV Rajawali, Jakarta, 2002, hlm. 70-71)

<sup>23</sup> Hamzah B. Uno, *Op.Cit*, hlm 5.

**Sehubungan dengan itu fungsi motivasi adalah :**

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus di kerjakan sesuai dengan rumusan tujuan nya.
- c. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dijalankan serasi guna mencapai tujuan itu.

**Menurut Tabrani Rusyab fungsi motivasi adalah,**

- a. Mendorong timbulnya kelakuan atau perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan.
- b. Mengarahkan aktivitas belajar anak didik<sup>24</sup>

Jadi dengan demikian dari kedua pendapat tersebut dapat di simpulkan bahwa fungsi motivasi adalah

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat.
- 2) Untuk mengarahkan aktivitas belajar anak.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yakni penentuan terhadap perbuatan-perbuatan yang harus dijalankan, yang serasi, guna tercapainya suatu tujuan itu, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

---

<sup>24</sup> Tabrani Ruyan, dkk, *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*, (Remaja Rosdakarya, Bandung 1989, hlm 123.)

## 5. Proses Motivasi

Proses terjadinya motivasi menurut Zainun (2007 : 19) adalah disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar. Dan untuk memenuhi kebutuhan timbullah dorongan untuk berperilaku. Bilamana seseorang sedang mengalami motivasi atau sedang memperoleh dorongan, maka orang itu sedang mengalami hal yang tidak seimbang.

Setiap manusia dengan berbagai kebutuhan tidak akan pernah puas dalam memenuhi kebutuhannya. Oleh sebab itu proses motivasi akan terus berlangsung selama manusia mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhi. Pada dasarnya proses terjadinya motivasi menunjukkan adanya dinamika yang terjadi disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar dan untuk memenuhinya terjadi dorongan untuk berperilaku.

Jangka waktu yang tertentu akan timbul kebutuhan lagi untuk dipenuhi. Apabila suatu kebutuhan yang sama timbul berulang-ulang dengan berlangsungnya waktu maka yang berlaku adalah proses motivasi sebagaimana gambar proses motivasi diatas, namun jika setiap kali timbul kebutuhan baru, tetapi kebutuhan tersebut termasuk kedalam jenjang golongan yang lebih tinggi tingkatannya, maka hal ini disebut jenjang kebutuhan Maslow.

Jenjang kebutuhan Maslow menyatakan bahwa bila kebutuhan minimal (fisiologis) saja belum terpuaskan, maka kebutuhan kelompok pertama ini akan

menuntut paling kuat untuk dipenuhi. Setelah kebutuhan fisiologis terpuaskan, maka akan terasa adanya tuntutan dari kelompok kebutuhan kedua (keamanan dan keselamatan kerja) dan seterusnya, kemudian kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

## **B. Kinerja Guru**

### **1. Pengertian Kinerja Guru**

Sebelum membahas kinerja guru, terlebih dahulu penulis akan menguraikan definisi dari guru itu sendiri. Menurut Hamzah B. Uno guru merupakan suatu profesi yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan<sup>25</sup>. Menurut Jamal Ma'mur Asmani guru adalah, figur teladan yang diikuti anak didik dan menjadi cermin masyarakat.<sup>26</sup>

Sardiman dalam bukunya *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* mengatakan bahwa guru adalah, salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan serta secara efektif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntunan masyarakat yang semakin berkembang.

Menurut Helfert dalam Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009:604), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode

---

<sup>25</sup> H. Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (GP Press, Jakarta, 2010).

<sup>26</sup> Jamal Ma'mur Asmani, *7 Kompetensi Guru Menyenangkan dan Profesional*, (Power Book, 2009, hlm 125.)

waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa guru adalah sebuah jabatan yang memerlukan keahlian khusus sehingga, pekerjaannya tidak dapat digantikan oleh orang lain di luar bidang pendidikan dan setiap tindakannya dapat dijadikan teladan oleh anak didik dan masyarakat.

Yang dimaksud dengan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran. Tujuan, misi dan visi lembaga yang terulang dalam rencana strategis suatu organisasi.<sup>27</sup> Wahjosumidjo mendefinisikan kinerja sebagai sumbangan secara kualitatif dan kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja.<sup>28</sup>

Kinerja dari seorang guru merupakan jaminan akan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan lembaga dengan baik dan maksimal kinerja dipengaruhi oleh cara-cara yang ditempuh, usaha-usaha yang dilakukan, dan pada gilirannya akan memunculkan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam lembaga, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan lembaga.

Selain itu kinerja guru juga dapat diartikan sebagai hasil kerja berdasarkan penilaian tentang tugas dan fungsi jabatan sebagai pendidik, manajer lembaga pendidikan, administrasi, supervisor, inovator, dan motivator atau apapun yang penilaiannya dilaksanakan oleh suatu instansi tertentu baik lembaga internal maupun eksternal.<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*, (Ar-Ruzz Media, Jogjakarta, 2008)

<sup>28</sup> Wahjusumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tunjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002)

<sup>29</sup> Abdullah Munir, *Op.Cit*, hlm 31-32

Sedangkan yang di maksud kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi lembaga yang tertuang dalam rencana strategis suatu organisasi. Wahjosumidjo mendefinisikan kinerja sebagai sumbangan secara kualitatif dan kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja.

Guru menjadi salah satu faktor yang menemukan keberhasilan siswa, guru sangat berperan dalam meningkatkan proses belajar mengajar. Maka dari itu seorang guru dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dasar dalam proses belajar mengajar.

Dalam kaitannya dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Maka dapat dikemukakan Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi harus pembelajaran.

Kinerja guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru artinya, mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya.

Menurut Matinis Yamin dan Maisah kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggung jawabnya sebagai orang yang mengemban suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan memadu peserta didik kearah kedewasaan mental-

spiritual maupun fisik-biologis. Beberapa aktivitas tersebut diantaranya meliputi: kegiatan sebelum mengajar, kegiatan selama mengajar dan kegiatan setelah mengajar.

Dari pemaparan beberapa ahli di atas mengenai pengertian kinerja, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja berdasarkan penilaian tentang tugas dan fungsi jabatan sebagai pendidik yang penilaian dilakukan oleh lembaga dan elemen-elemen sekolah untuk melihat sejauh mana peran, tanggung jawab dan fungsi yang telah dijalankan guru tersebut. Apakah ia layak dinilai mempunyai profesionalitas yang tinggi atautakah belum, sehingga akan terlihat kinerjanya baik atau tidak, demi terwujudnya visi dan misi lembaga pendidikan yang diharapkan.

Kinerja seorang guru merupakan jaminan akan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan lembaga dengan baik dan maksimal. Kinerja dipengaruhi oleh cara yang ditempuh, usaha-usaha yang dilakukan dan pada gilirannya akan memunculkan hasil kerja yang dapat di capai seseorang atau sekelompok orang lembaga, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan lembaga.

Landy dan Farr memandang perbedaan kinerja dapat terjadi karena adanya perbedaan karakteristik individual seperti kemampuan (*ability*) misalnya kognitif, fisik, sosial, faktor emosional, pengalaman kerja, pendidikan, dan pelatihan. Selain itu motivasi (*motivation*) misalnya tingkat upaya yang dikeluarkan dan peran persepsi (*perception rules*) seperti keyakinan individu tentang efektifitas kinerja yang dicapai dari pekerjaan. Dengan demikian kinerja dipertimbangkan sebagai fungsi dari

kemampuan kerja dan kemauan. Tanpa adanya kemauan kerja kendati memiliki kemampuan kerja memadai maka kinerja yang diharapkan tidak akan terbentuk demikian sebaliknya. Lady dan Farr menambahkan faktor karakteristik situasional seperti atasan, teman kerja, sistem ganjaran, struktur dan kebijakan organisasi sehingga kinerja akan terbentuk baik jika didukung oleh kemampuan kerja, kemauan kerja yang tinggi dan situasi kerja.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adanya proses atau organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja. Adapun kegunaan penilaian kinerja yaitu mendorong seseorang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang dibawah standar, sebagai bahan penilaian manajemen dan memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan peningkatan organisasi.

Penilaian kerjasangat diperlukan sebagai audit bagi organisasi mengenai efektifitas setiap pegawai. Sebagai suatu sistem kontrol berdasarkan kunci perilaku tugas terstandar. Perilaku kinerja memungkinkan atasan merinci apa yang harus mulai dilakukan, ditentukan atau diberikan. Dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja merupakan proses penilaian seberapa baik kinerja seseorang dalam suatu organisasi. Pekerjaan perlu dinilai melalui informasi-informasi dari hasil penilaian guna pengembangan dan pembinaan pegawai sebagai salah satu instrumen penyesuaian diri



terhadap perubahan dan pengembangan yang terjadi sangat penting artinya umpan balik bagi pegawai maupun organisasi.<sup>30</sup>

Dalam jurnal pendidikan yang dikutip oleh Dedi Supriadi, *Education Leadership* edisi 1993 menyatakan bahwa untuk menjadi profesional seorang guru dituntut untuk memiliki lima hal : a). Guru mempunyai komitmen kepada siswa dan proses selanjutnya. Ini berarti bahwa komitmen tertinggi guru adalah kepada kepentingan siswa; b). Guru menguasai secara mendalam bahan atau mata pelajaran yang diajarkan serta cara mengajarkan kepada siswa, bagi guru, hal ini merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan; c). Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai cara pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar; d). Guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang akan dilakukan dan belajar dari pengalamannya, artinya harus ada waktu untuk guru guna mengadakan refleksi dan koreksi terhadap apa yang dilakukannya; e). Guru merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya misalnya di Indonesia adalah PGRI dan organisasi profesi lainnya.<sup>31</sup>

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, adapun macam-macam kompetensi yang harus dimiliki guru antara lain: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru, yaitu:

#### **a. Kompetensi pedagogik**

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap sup kompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut: a). Memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator

<sup>30</sup>Supriadi, *Kinerja Guru*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2013). Hlm 45

<sup>31</sup>Dedi Supriyadi, *mengangkat Citra dan Martabak Guru*. (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 1999), hlm 98

esensial yaitu memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik; b). Merancang pembelajaran termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran memiliki indikator esensial yang memahami landasan kependidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar serta membuat rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih; c). Melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial yaitu menata latar atau setting, pembelajaran, dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif; d). Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator esensial yaitu merancang dan melaksanakan evaluasi atau *assessment* proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar, serta memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum; e). Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial yaitu memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik.<sup>32</sup>

#### **b. Kompetensi Kepribadian**

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantab, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa untuk menjadi teladan bagi peserta didik.

#### **c. Kompetensi Sosial**

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua / wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

#### **d. Kompetensi Profesional**

Kompetensi profesioanal merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran

---

<sup>32</sup>Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009) hlm.75

disekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. kompetensi guru profesional menurut pakar pendidikan nasional seperti sebagai seorang guru agar guru menganalisa, mendiagnosis, dan memprognosis situasi pendidikan. Guru yang memiliki kompetensi profesional perlu menguasai antara lain; a). Disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber pelajaran; b). Bahan ajar yang diajarkan; c). Pengetahuan tentang karakteristik siswa; d). Pengetahuan tentang filsafat dan tujuan pendidikan; e). Pengetahuan serta penguasaan metode dan model mengajar; f). Penguasaan terhadap prinsip-prinsip teknologi pembelajaran; dan g). Pengetahuan terhadap penilaian dan mampu merencanakan serta memimpin guna kelancaran proses pendidikan.

## 2. Pengukuran Kinerja Guru

Pada kurun waktu yang telah ditetapkan, seorang guru harus melakukan penilaian atas kinerjanya, yaitu membandingkan antara hasil yang sebenarnya diperoleh dan yang telah direncanakan. Dengan kata lain, sasaran tersebut harus diteliti satu persatu, mana yang telah dicapai sepenuhnya, mana yang diatas standar (target) dan mana yang dibawah target atau tidak dicapai penuh. Penilaian ini harus dilakukan oleh guru yang bersangkutan.

Menurut Muji Hariani dan Noeng Muhajir terdapat sejumlah kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar yang terkenal dengan sebutan Stanford Teacher Of Appraisal Competence (STAC) yaitu:

- a. **Model Rob Norris, meliputi :**
  - 1) Kualitas-kualitas personal dan professional
  - 2) Persiapan pengajaran

- 3) Perumusan tujuan pengajaran
- 4) Penampilan guru saat mengajar dikelas
- 5) Penampilan siswa dalam belajar
- 6) Evaluasi.<sup>33</sup>

**b. Model Oregon, meliputi:**

- 1) Perencanaan dan persiapan mengajar
- 2) Kemampuan guru dalam mengajar dan kemampuan siswa dalam belajar
- 3) Kemampuan mengumpulkan dan menggunakan informasi hasil belajar
- 4) Kemampuan hubungan interpersonal yang meliputi hubungan dengan siswa, supervisor dan guru sejawat.
- 5) Kemampuan hubungan dengan tanggung jawab profesional.<sup>34</sup>

### 3. Tujuan Pengukuran Kinerja

Menurut Mahmudi pengukuran kinerja merupakan bagian penting dari proses pengendalian manajemen, baik organisasi publik maupun swasta. Tujuan dilakukannya pengukuran kinerja tersebut adalah:

- a. Mengetahui tingkat ketercapainya tujuan organisasi
- b. Menyediakan saran dan pembelajaran pegawai
- c. Memperbaiki kinerja periode berikutnya
- d. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian *Reward*
- e. Memotivasi pegawai
- f. Menciptakan Akuntabilitas publik.<sup>35</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja guru dapat diukur melalui kemampuannya dalam membuat rencana pengajaran, melaksanakan pengajaran, melakukan interaksi dengan siswa dan menilai pengajaran.

---

<sup>33</sup>Syafaruddin Nurdin dan Basyaruddin Usman, *Guru Profesional Dan Implementasi Kurikulum*, Ciputat press, Jakarta, 2005, hlm 91

<sup>34</sup>*Ibid*, hlm 92

<sup>35</sup>*Ibid*, hlm, 111

### **a. Membuat Rencana Pengajaran**

Salah satu tahapan mengajar yang harus dilalui oleh guru yaitu membuat rencana pengajaran atau mendesain program pengajaran. Bentuk kegiatannya antara lain: membuat rencana pengajaran setiap semester, merumuskan kompetensi dasar, merancang alokasi waktu, menyusun rencana pengorganisasian bahan pelajaran dan sebagainya.

### **C. Melaksanakan Pengajaran**

Dalam melaksanakan pengajaran atau implementasi kurikulum, mendesain kurikulum, melaksanakan proses belajar mengajar dan menilai hasil belajar merupakan kegiatan yang saling berurutan dan terpadu.

Proses belajar mengajar merupakan interaksi edukatif yang dilakukan oleh guru dan siswa di dalam situasi tertentu. Mengajar bukanlah suatu pekerjaan yang mudah dan dapat terjadi begitu saja tanpa direncanakan dan di desain sedemikian rupa mengikuti langkah-langkah dan prosedur tertentu sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan. Adapun bentuk kegiatan dalam melaksanakan pengajaran antara lain yaitu : memberikan pertanyaan untuk menarik minat siswa sebelum memulai pelajaran, menyajikan pelajaran, menggunakan berbagai metode mengajar.

Adapun beberapa indikator kinerja guru sebagai berikut :<sup>36</sup>

**Tabel 2, indikator kinerja guru**

Aspek	Indikator
Kinerja Guru	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kehadiran Melaksanakan Tugas</li> <li>- Membangun Suasana kelas yang menyenangkan</li> <li>- Menggunakan media tambahan untuk menunjang pembelajaran.</li> <li>- Menerapkan metode pembelajaran.</li> <li>- Melaksanakan tes akhir kegiatan pembelajaran</li> <li>- Merumuskan materi pembelajaran</li> <li>- Relevan dengan kehidupan.</li> <li>- Mendokumentasikan bukti keberhasilan belajar peserta didik</li> </ul>

#### **D. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Pendidikan yang berkualitas merupakan pondasi untuk mencetak sumber daya manusia yang sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan. Karakteristik lulusan yang baik masyarakat proses belajar mengajar yang baik. Oleh karena itu dibutuhkan tenaga pendidik (guru) profesional yang bekerja dengan kinerja yang tinggi.

Guru memiliki tugas sebagai pengajar yang melakukan transfer pengetahuan. Selain itu, guru juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus

<sup>36</sup>Tabrani Rustan, *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta, 2007 h.177 )

sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Untuk itu guru berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, yang berkerja dengan kinerja yang tinggi.

Dalam perannya menjadi seorang pemimpin kepala sekolah harus mampu untuk mempengaruhi semua orang-orang yang terkait dalam proses pendidikan, motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai karena kinerja tergantung dari motivasi, kemampuan dan lingkungan.<sup>37</sup>

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang memotivasi diri sendiri maupun memotivasi orang lain bukanlah hal yang mudah.

Dalam memotivasi diri sendiri, seseorang dihadapkan dengan dua hal yang berpengaruh dalam pekerjaannya, yaitu kemauan dan kemampuan.

#### **E. Kerangka Berfikir**

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

---

<sup>37</sup>Husaini Usman, *Op.Cit*, hlm 223

### **a. Variabel Bebas (Independent Variabel)**

Variabel bebas adalah variable yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah locus of control dan kepribadian.

### **b. Variabel Terikat (Dependent Variabel)**

Variabel terikat adalah variable yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Dalam rangka untuk menunjang kualitas kinerja guru di sekolah diperlukan nya motivasi kerja, motivasi kerja menurut Harold Koontz dan Heinz Wehreich adalah: suatu daya dorong yang dimiliki seseorang yang menyebabkan seseorang dapat berbuat suatu untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini motivasi merupakan respon yang muncul dari adanya tujuan.<sup>38</sup>

Motivasi Ekstristik yaitu muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi saat ini kearah yang lebih baik.

Kinerja guru juga sangat penting untuk kegiatan belajar mengajar siswa, Menurut Helfert dalam Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009:604), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau

---

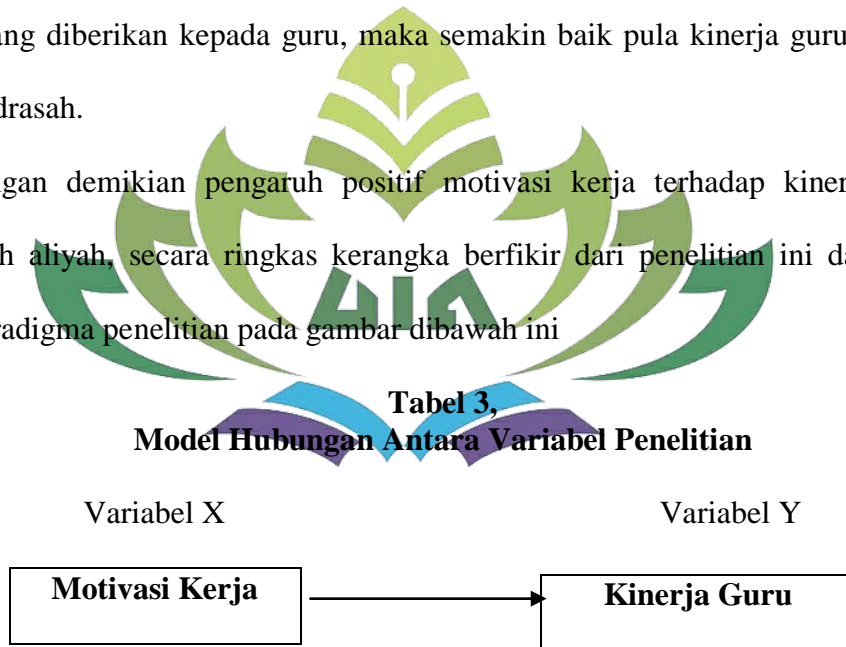
<sup>38</sup>Hamzah B.Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2012), hlm 64



penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatangi jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Kualitas pendidikan akan dapat terwujud bila guru dalam proses pembelajaran dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, cara kerja yang baik dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Sehingga terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Ma. Hal ini berarti semakin baik Motivasi Kerja yang diberikan kepada guru, maka semakin baik pula kinerja guru di sekolah atau madrasah.

Dengan demikian pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru di madrasah aliyah, secara ringkas kerangka berfikir dari penelitian ini dapat dilihat pada paradigma penelitian pada gambar dibawah ini



#### **F. Hipotesis Penelitian**

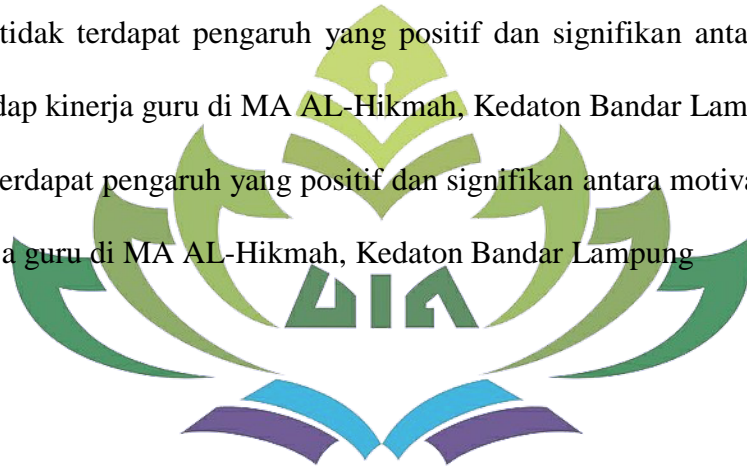
Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul, suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan maka hipotesis diterima. Berdasarkan kerangka berfikir yang diuraikan diatas maka dapat diajukan suatu

hipotesis dalam penelitian ini adalah: “Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru”

Menurut Sugiyono hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah sementara, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Adapun hipotesis penelitian adalah:

1.  $H_0$  : tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MA AL-Hikmah, Kedaton Bandar Lampung.
2.  $H_a$  : terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MA AL-Hikmah, Kedaton Bandar Lampung



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Metode penelitian**

Metode adalah cara yang tepat untuk melakukan dengan menggunakan fikiran secara seksama untuk mencapai tujuan. Adapun menurut Sutrisno Hadi penelitian adalah sebagai usaha menemukan, mengembangkan, dan menguji suatu pengetahuan atau kebenaran, usaha-usaha yang dilakukan dengan cara menggunakan metode-metode ilmiah.

Dari uraian diatas dapat penulis simpulkan bahwa metode penelitian adalah cara yang dilakukan seorang untuk melakukan, mengembangkan, dan menguji sesuatu dengan menggunakan metode-metode ilmiah.

Statistik parametik, yaitu statistik yang menggunakan data interval atau selang dan resiko berdasarkan fakta yang bersifat pasti dan berdasarkan sampel. Data diambil dengan memberi peluang yang sama atau independen, serta tidak biasa.

Data parametik juga dicirikan oleh suatu populasi yang berdistribusi normal dan mempunyai variasi yang sama.

Statistik non-parametik adalah statistik yang tidak memerlukan pembuatan asumsi tentang bentuk distribusi atau bebas distribusi, sehingga tidak memerlukan asumsi terhadap populasi yang akan diuji.

Dalam penelitian ini juga menggunakan populasi dan sampel. Populasi merupakan satuan objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu untuk dipelajari oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan sampel adalah bagian dari kualitas dan karakteristik yang dimiliki populasi. Sampel

yang diambil harus betul-betul resperensif karena kesimpulan yang diambil dari sampel tersebut akan diberlakukan untuk populasi<sup>39</sup>

Penelitian ini dilakukan kepada kepala sekolah dan guru, serta ihak yang berkompeten dalam penelitian. Dari keduanya yang nantinya akan diberi beberapa pertanyaan yang berupa angket.

## **B. Lokasi Penelitian**

Pada awal tahun 1989 mulai berdatangan siswa/i yang ingin mengikuti belajar di Madrasah Al-Hikmah ( pada waktu itu belum ada pesantren nya, baru ada madrasah nya saja), baik dari Bandar Lampung maupun di luar Bandar Lampung, ada yang kost di rumah-rumah penduduk di sekitar Madrasah Al-Hikmah dan ada juga yang oleh orang tuanya di titipkan untuk tinggal bersama keluarga Bapak KH. Muhammad Sobari, dengan harapan agar dapat mengikuti kegiatan pengajian yang diasuhnya. Pada tanggal 1 November 1989 keluarlah Piagam Pondok Pesantren dari Kantor Wilayah Departemen Agama Profinsi Lampung nomor: 04/PP/KD/1989.

Dalam hal ini peneliti mengambil lokasi penelitian di MA Al-Hikmah, yang letak nya di Jl. Sultan Agung Gg. Raden Saleh No.23 Way Halim Kedaton Bandar Lampung. Lokasi penelitian ini letaknya cukup straregis yakni terletak dijalur angkutan kota, hal ini akan mempermudah MA Al-Hikmah Kedaton untuk mengembangkan diri. Peneliti memilih lokasi ini guna mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Al-Hikmah Kedaton tersebut.

---

<sup>39</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung, Alfabeta 2013, h.117)

### C. Jenis Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses yang terdiri atas beberapa langkah, salah satunya adalah menentukan desain penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional, yaitu penelitian yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel yang berbeda dalam suatu subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional karena ingin mengetahui seberapa besar pengaruh/hubungan antar variabel dimana. Terdapat variabel bebas dan variabel terikat.

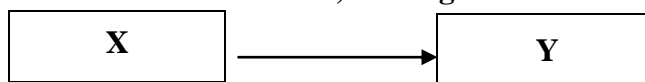
#### 1. Variabel-variabel penelitian

Dalam penelitian ini memiliki dua buah variabel, yaitu Motivasi Kerja (X) sebagai variabel bebas dan Kinerja Guru (Y) sebagai variabel terikat.

#### 2. Hubungan antar variabel

Paradigma penelitian merupakan pola hubungan antara variabel yang akan diteliti. Sehingga paradigma penelitian dalam hal ini dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis statistik yang akan digunakan.

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berfikir, dapat digambarkan hubungan antara variabel dalam penelitian, hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat digambarkan sebagai berikut:

**Tabel 4, Kerangka berfikir**

X = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Guru

#### **D. Populasi, Sampel.**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan nilai yang mungkin, hasil pengukurannya ataupun perhitungan, kualitatif ataupun kuantitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifatnya. Dalam proses pengumpulan data yang berkaitan dengan karakteristik-karakteristik dari sebuah kelompok individu atau benda

Populasi menurut pengertian Sutrisno Hadi :” semua individu untuk siapa kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel itu hendak digenerasikan atau semua individu yang dimaksud untuk diselidiki disebut populasi.”<sup>40</sup>

Adapun yang menjadi populasi penulis dalam penelitian ini adalah 6 orang dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MA Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.

##### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari sebuah populasi yang dianggap dapat mewakili populasi tersebut.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup>Sutrisno Hadi, *Metodologi Research Jilid I*, Andi Offset, (Yogyakarta, 2004), hlm.77

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti atau seperangkat elemen yang hendak dipelajari dan dianggap mewakili terhadap seluruh populasi yang diambil dengan mengatakan teknik tertentu.<sup>42</sup>

Suharsimi Arikunto dalam bukunya yang lain bahwa untuk sekedar ilustrasi atau pegangan, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian popusi. Sebaiknya apabila subjeknya besar diatas 100, maka dapat diambil prosentasi dengan kisaran 10-15 % atau 20-25%.<sup>43</sup>

Dengan pedoman diatas maka jumlah guru yang menjadi populasi dalam penelitian ini penulis jadikan sampel total, sehingga dalam penelitian penulis akan menggunakan jenis penelitian populasi, sebab seluruh populasi yang ada ditempat penelitian yang berjumlah 37 orang dijadikan salpel total, sampel dalam penelitian ini juga diambil dari tenaga pendidik MTs AL-Hikmah kedaton Bandar Lampung, untuk menjadi uji indikator dalam penelitian ini.

### **E. Metode Pengumpulan Data**

Dijelaskan bahwa metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Lebih lanjut diktakan bahwa untuk memperoleh data-data yang diinginkan sesuai dengan tujuan peneliti sebagai bagian dari langkah pengupulan data merupakan langkah yang sukar karena data yang salah akan menyebabkan kesimpulan-kesimpulan yang ditarik akan salah pula.<sup>44</sup>

Pemilihan metode penelitian ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti: obyek penelitian, tujuan penelitian, sampel penelitian, lokasi, sumber data, waktu dan dana yang tersedia, jumlah tenaga penelitian dan teknis analisis data yang digunakan.

<sup>41</sup>M.Iqbal Hasan,*Pokok-pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*, (PT. Bumi Aksara, Jakarta 2009 ).

<sup>42</sup>Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. (Graha Ilmu, Yogyakarta, 2006).

<sup>43</sup> Suharsimi Arikunto, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Rajawali 2010

<sup>44</sup> Suharsimi Arikunto, *Op.Cit*, h 23

Ada beberapa metode atau teknik dalam mengumpulkan data penelitian yang dapat dipilih oleh seorang penulis. Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

### **1. Metode Angket (Kuesioner)**

Metode kuesioner adalah suatu metode atau cara untuk memperoleh data berupa jawaban responden. Menurut Sugiyono metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Untuk mengumpulkan data tentang motivasi kerja dan kinerja guru di MA Al-Hikmah Way Halim Kedaton Bandar Lampung.

### **2. Metode Observasi**

Metode Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan langsung ketempat obyek penelitian dengan cara mencatat secara sistematis tahap hal – hal yang diselidiki.

Sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno Hadi bahwa, “observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Untuk mengumpulkan data kinerja guru di MA Al-Hikmah Way Halim Kedaton Bandar Lampung.

### **3. Metode Wawancara**

Wawancara atau interviu adalah alat pengumpul informasi atau data dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula, cirri utama dari wawancara adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi (*interviewer*) dan sumber informasi (*interviewee*). Untuk



memperoleh informasi yang tepat dan objektif setiap interviewer harus mampu menciptakan hubungan baik dengan responden.<sup>45</sup>

## **F. Definisi Operasional**

Definisi Operasional dimaksudkan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berikut ini definisi operasional variabel penelitian dan indikator motivasi kerja dan kinerja guru.

### **1. Definisi Operasional**

#### **a. Motivasi kerja**

Motivasi kerja (X) adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Atau dengan kata lain, motivasi kerja guru memiliki dua dimensi, motivasi internal dan motivasi eksternal

#### **b. Kinerja Guru**

Kinerja Guru (Y) adalah suatu keadaan secara utuh atas sebuah lembaga pendidikan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional sekolah dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa guru adalah sebuah jabatan yang memerlukan keahlian khusus sehingga, pekerjaannya tidak dapat

---

<sup>45</sup> S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Rineka Cipta, Jakarta 2010).

digantikan oleh orang lain di luar bidang pendidikan dan setiap tindakannya dapat dijadikan teladan oleh anak didik dan masyarakat.

## 2. Indikator Penelitian

### a. Motivasi Kerja (X)

Tabel 5, Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X)

Variabel	Indikator Motivasi Kerja	Instrumen Variabel
Motivasi Kerja	Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas	4 butir soal
	Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	3 butir soal
	Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	3 butir soal
	Ada umpan balik atas hasil kerjanya	2 butir soal
	Memiliki perasaan senang dalam berkerja	2 butir soal
	Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain	2 butir soal
	Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan	5 butir soal
	Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	5 butir soal
	Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan	1 butir soal
	Bekerja dengan harapan memperoleh intensif	1 butir soal
	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.	2 butir soal
	Jumlah	

## b. Kinerja Guru (Y)

Tabel 6, Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru (Y)

Variabel	Indikator Kinerja Guru	Instrumen Variabel
Kinerja Guru (Y)	Kehadiran melaksanakan tugas	4 butir soal
	Membangun suasana kelas yang menyenangkan	3 butir soal
	Menggunakan Media Tambahan untuk Menunjang Pembelajaran	3 butir soal
	Menerapkan Metode Pembelajaran	5 butir soal
	Melaksanakan tes akhir kegiatan pembelajaran	5 butir soal
	Merumuskan materi Pembelajaran	5 butir soal
	Relevan dengan kehidupan	3 butir soal
	Mendokumenkan bukti keberhasilan belajar peserta didik	2 butir soal
Jumlah		30

## G. Uji Validasi dan Uji Reliabilitas

## 1. Uji Validasi Instrumen

Validasi adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.<sup>46</sup> Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat, Sugiyono pengujian validasi tiap butir digunakan analisis item dengan teknik korelasi yaitu

---

<sup>46</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta, PT. Rineka Cipta 2010)

mengkorelasikan skor butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Uji validasi digunakan untuk mrngetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu varibel.

Pengujian ini dilakukan dengan membagi koesioner kepada 37 responden, dimana koesioner berisi 30 butir pertanyaan untuk motivasi kinerja guru dan 30 butir pertanyaan untuk kinerja guru hasil jawaban responden diolah menggunakan bantuan microsoft excel.

## 2. Uji Realibilitas

Suatu instrumen dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpulan data jika instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah baik dan dapat dipercaya akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.<sup>47</sup>

Pengujian yang digunakan untuk penelitian ini adalah dengan teknik *Cronbach's Alpha* . rumus yang dipakai untuk mengetahui koefesien *Cronbach's Alpha*, yaitu:<sup>48</sup>

$$r_{11} = \left[ \frac{n}{n-1} \right] \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = realibitas intrumen

$n$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$  = jumlah variasi soal

$\sigma_t^2$  =variasi total.

<sup>47</sup> Suharsimi Arikunto, *Ibid* , h, 221

<sup>48</sup> *Ibid*, h, 223

## H. Uji Normalitas dan Uji Homogenitas

### 1. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah sampel data berdistribusi normal atau tidak. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu akan dilakukan normalitas data.

### 2. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah objek yang diteliti mempunyai varian yang sama.<sup>49</sup>

## I. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode angket dalam pengumpulan data. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah angket Motivasi kerja dan Kinerja guru. Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi sederhana. Analisis ini digunakan untuk mencari besarnya hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Teknik korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment*.

## J. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dengan simbol  $r^2$  merupakan proposal variabilitas dalam suatu data yang dihitung didasarkan pada model statistik. Definisi berikut menyebutkan bahwa  $r^2$  merupakan rasio variabilitas nilai-nilai yang dibuat model

<sup>49</sup> Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta : Bumi Aksara 2014)

dengan variabilitas nilai data asli. Secara umum  $r^2$  di gunakan sebagai informasi mengenai kecocokan suatu model. Dalam hubungan nya dengan korelasi maka  $r^2$  merupakan kuadrat data koefesien kolerasi yang berkaitan dengan variabel bebas (X) dan Variabel terikat (Y).



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Profil Sekolah MA AL-Hikmah Bandar Lampung**

##### **1. Sejarah Singkat Berdirinya MA AL-Hikmah Bandar Lampung**

Pada awalnya tahun 1989 mulai berdatangan siswa/i yang ingin mengikuti belajar di Madrasah AL-Hikmah (pada waktu itu belum ada Pesantrennya/ baru ada madrasah nya saja), baik dari Bandar Lampung maupun dari luar Bandar Lampung, ada yang ngekost di rumah-rumah penduduk disekitar Madrasah AL-Hikmah dan ada juga yang oleh orang tuanya diserahkan dan dititipkan untuk tinggal bersama-sama keluarga Bapak KH. Muhammad Sobari, dengan harapan agar dapat mengikuti kegiatan pengajian yang diasuhnya, pada waktu itu rumah kediaman Bapak KH. Muhammad Sobari masih sangat sederhana (gribik) dan hanya ada tiga kamar itupun tanahnya masih menumpang dengan Bapak Ahmad.

Dengan latar belakang tersebut KH.Muhammad Sobari berniat untuk mendirikan Pondok Pesantren yang nantinya dapat menampung siswa/i dari kalangan tidak mampu. Alhamdhulillah niat baik KH. Muhammad Sobari disambut positif oleh pengurus yayasan lainnya, sehingga dalam perencanaan nya sama sekali tidak mengalami hambatan/kendala yang berarti.

Pada tanggal 1 November 1989 keluarlah Piagam Pondok Pesantren dari Kantor Wilayah Departemen Agama Profinsi Lampung, Nomor : 04/PP/KD/1989. Pada

tahun 1990 pengurus yayasan mengajukan permohonan gedung asrama santri dan panti asuhan kepada Bapak Presiden RI (H.M. Soeharto) dan Alhamdulillah tahun 1991 permohonan tersebut dikabulkan dengan nilai Rp. 15.000.000; (lima belas juta rupiah) dan dananya dibangun gedung asrama santri yang sekaligus berfungsi sebagai panti asuhan sebanyak 2 (dua) unit/ 8 kamar. Sedangkan tanahnya membeli dari Bapak Achmad seluas 800 m<sup>2</sup> dengan cara cicilan dan baru lunas tahun 1997.

Tahun 1991 s/d 1996 kegiatan Pondok Pesantren belum maksimal. Hal ini karena berbagai faktor dan kendala yang belum teratasi terutama status tanah Pondok. Namun Alhamdulillah berkat Ridho Allah SWT tahun 1997 Pondok Pesantren AL-Hikmah dan sejak saat itulah Pondok Pesantren bangkit sampai dengan saat ini. Maka tepatnya tanggal *1 Muharram 1418 H bertepatan 8 Mei 1997 dideklarasikan sebagai hari lahir Pondok Pesantren Hikmah.*

Waktu terus berlalu bagaikan roda, situasi dan kondisi Pondok Pesantren AL-Hikmah pun tidak terlepas dari suka dan duka silih berganti datang menjelang. Pondok Pesantren AL-Hikmah didirikan pada tahun 1989 oleh 4 orang yaitu :


- a) KH. Muhammad Sobari, alumni Pondok Pesantren Salafiyah Kadukacang Pandeglang.
- b) Ust. Drs. Syamsul Ma'arif, alumni IAIN Raden Intan Lampung yang waktu itu beliau sedang menjabat kapala MTs AL-Hikmah.
- c) Ust. Sujud Suhada, PNS Pemda Profinsi Lampung.



- d) Ust. Drs. Hi Basyaruddin Maisir, A.M, alumni Pondok Pesantren Lirboyo Kediri Jawa Timur dan alumni Fakultas Syari'ah IAIN Raden Intan Lampung.

Disamping melaksanakan sistem pendidikan, YPPI AL-Hikmah juga menyelenggarakan pendidikan Madrasah Formal yaitu Raudhatul Athfal (RA), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), Madrasah Aliyah (MA).

## 2. Profil Madrasah



Nama : Madrasah Aliyah (MA) AL-Hikmah Kedaton

No Statistik Madrasah : 131218710001

Akreditasi Madrasah : B

Alamat Lengkap : Jl. Sultan Agung Gg. Raden Saleh No.23, Kelurahan Kedaton, Kecamatan Kedaton, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung

Nomor Telepon : 0721-700992

NPWP Madrasah : 00.812.257.4-323.000

Nama Kepala Madrasah : Abdul Aziz, S.H, S.Pd.I

Nomor Telepon : 081369664183

Nama Yayasan : Yayasan AL-Hikmah Bandar Lampung

Alamat Yayasan : Jl. Sultan Agung Gg. Raden Saleh No.23, Kelurahan Kedaton, Kecamatan Kedaton, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung

Nomor Telepon Yayasan : 0721- 700992

Kepemilikan Tanah	: Wakaf
Luas Tanah	: 1.200 m <sup>2</sup>
Luas Bangunan	: 800 m <sup>2</sup>

### 3. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah

Visi merupakan impian harapan cita-cita yang akan dicapai oleh warga sekolah. Visi sekolah dijadikan sebagai cita-cita bersama warga sekolah dan segenap pihak yang berkepentingan pada masa yang akan datang, mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan kekuatan pada warga sekolah dan segenap pihak yang berkepentingan. Visi sekolah dirumuskan berdasar masukan dari berbagai warga sekolah dan pihak-pihak yang berkepentingan. Selaras dengan visi institusi di atasnya serta visi pendidikan nasional, diputuskan oleh rapat dewan pendidik yang dipimpin oleh kepala madrasah dengan memperhatikan masukan komite sekolah, kemudian disosialisasikan kepada warga sekolah dan segenap pihak yang berkepentingan ditinjau dan dirumuskan kembali secara berkala sesuai dengan perkembangan dan tantangan di masyarakat.

#### a. Visi Sekolah

Kuat dalam aqidah, beramal dengan ilmu dan unggul dalam prestasi.

#### b. Misi Sekolah

- 1) Mempersiapkan peserta didik yang beriman dan bertaqwa.
- 2) Membina peserta didik yang taat beribadah dan berakhlakul karimah.

- 3) Mewujudkan peserta didik yang alim dan amil.
- 4) Membina peserta didik untuk mengembangkan potensi diri.
- 5) Mempersiapkan peserta didik yang cerdas kreatif, kompetitif dan mandiri.

**c. Tujuan Sekolah**

- 1) Mendidik santri dan siswa menjadi insan muslim yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT.
- 2) Membina santri dan siswa yang bertafaqoh fiddin (mendalami agama dan mengamalkan ilmunya) sesuai dengan ajaran islam ahlu sunnah wal jama'ah.
- 3) Membina santri dan siswa agar memiliki akhlakul karimah.
- 4) Selaku kader ulama dan mubaligh yang berjiwa ikhlas serta tangguh dalam menegakkan kebenaran.
- 5) Mengembangkan dan mengarahkan bakat dan minat santri dan siswa.
- 6) Menumbuhkan bakat dan minat siswa dan santri yang belum tergali.
- 7) Mendidik santri dan siswa untuk menjadi insan yang terampil dan mempunyai keterampilan.
- 8) Mendidik santri dan siswa agar memiliki kecerdasan sehingga mampu untuk berkompetisi yang sehat dengan Sekolah, Madrasah, Pondok Pesantren dan lainnya.
- 9) Mendidik santri dan siswa yang memiliki jiwa kreatif dan tanggap terhadap persoalan dan tugas.
- 10) Mendidik santri dan siswa agar mampu hidup mandiri.

#### 4. Data Siswa Dalam Tiga Tahun Terakhir

**Table 7, Madrasah Aliyah (MA) AL-Hikmah**

Tahun Pelajaran	Kelas X		Kelas XI		Kelas XII		Jumlah	
	Jml siswa	Jml rombel	Jml siswa	Jml rombel	Jml siswa	Jml rombel	Jml siswa	Jml rombel
<b>2015/2016</b>	120	3	96	3	96	3	260	9
<b>2016/2017</b>	105	3	118	3	98	3	273	9
<b>2017/2018</b>	125	3	86	3	112	3	285	9

Sumber data, MA AL-Hikmah Way Halim Kedaton Bandar Lampung.

#### 5. Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan

**Table 8, data pegawai**

No	Keterangan	Jumlah
<b>Pendidik</b>		
1	Guru PNS diperbantukan tetap	2
2	Guru Tetap Yayasan	26
3	Guru Honorer	0
4	Guru Tidak Tetap	2
<b>Tenaga Kependidikan</b>		
1	Pegawai Perpustakaan	2
2	Tata Usaha	2
3	Penjaga Madrasah	1
4	OB	1
5	Tenaga Keamanan	1
<b>Jumlah</b>		37

Sumber data, MA AL-Hikmah Way Halim Kedaton Bandar Lampung.

#### 6. Data Sarana Prasarana

**Table 9, data prasarana**

No	Jenis Prasarana	Jml ruang	Jml ruang kondisi baik	Jml ruang kondisi rusak	Kategori Kerusakan		
					Ringan	Sedang	Berat
1	Ruang Kelas	9	7	2	1	1	
2	Perpustakaan	1	0	1		1	

3	Ruang Lab IPA	1	0	1			
4	Ruang Lab Biologi	0	0	0			
5	Ruang Lab Fisika	0	0	0			
6	Ruang Lab Kimia	0	0	0			
7	Ruang Lab Komputer	1	1	0			
8	Ruang Lab Bahasa	1	1	0			
9	Ruang pimpinan	1	1	0			
10	Ruang Guru	1	1	0			
11	Ruang Tata Usaha	1	1	0			
12	Ruang Konseling	0	0	0			

Sumber data, MA AL-Hikmah Way Halim Kedaton Bandar Lampung.

## B. Pembahasan

### 1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan suatu instrumen yang dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dari validitas, variabel-variabel yang diteliti. Untuk mengetahui tingkat validitas, pengukuran validitas yang penulis lakukan dengan menggunakan metode komputisasi SPSS 16 dengan menggunakan rumus *Product Moment Person* dan dengan nilai signifikansi yang sebesar 0,05 dengan jumlah responden sebanyak 37. Adapun hasil output perhitungan uji validilitas yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 10, Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja**

No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,663	0,325	Valid
2	0,687	0,325	Valid
3	0,633	0,325	Valid
4	0,541	0,325	Valid
5	0,729	0,325	Valid
6	0,638	0,325	Valid
7	0,728	0,325	Valid

8	0,675	0,325	Valid
9	0,723	0,325	Valid
10	0,635	0,325	Valid
11	0,604	0,325	Valid
12	0,796	0,325	Valid
13	0,734	0,325	Valid
14	0,703	0,325	Valid
15	0,676	0,325	Valid
16	0,557	0,325	Valid
17	0,581	0,325	Valid
18	0,665	0,325	Valid
19	0,635	0,325	Valid
20	0,739	0,325	Valid
21	0,636	0,325	Valid
22	0,680	0,325	Valid
23	0,752	0,325	Valid
24	0,638	0,325	Valid
25	0,747	0,325	Valid
26	0,704	0,325	Valid
27	0,549	0,325	Valid
28	0,573	0,325	Valid
29	0,618	0,325	Valid
30	0,690	0,325	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada variabel

X dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya dan diandalkan dalam penelitian. Pada hal ini uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS, dengan kriteria bahwa hasil alpha hitung > 0,60 maka data yang diujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik. Adapun hasil dari output SPSS sebagai berikut :

**Tabel 11, Hasil Uji Reabilitas (X)**

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Pengaruh Motivasi Kerja	0,956	Realiabel

Sumber : data primer diolah tahun 2017

Dari hasil uji reabilitas dapat dilihat pada output reability statistic didapatkan perhitungan koefesien *Cronbach's Alpha* diatas sebesar  $0,956 > 0,60$  maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut realibel

**Tabel 12 ,Hasil Uji Validasi Instrumen Kinerja guru**

Kinerja	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,561	0,325	Valid
2	0,772	0,325	Valid
3	0,532	0,325	Valid
4	0,757	0,325	Valid
5	0,461	0,325	Valid
6	0,627	0,325	Valid
7	0,672	0,325	Valid
8	0,607	0,325	Valid
9	0,719	0,325	Valid
10	0,851	0,325	Valid
11	0,687	0,325	Valid
12	0,429	0,325	Valid
13	0,486	0,325	Valid
14	0,477	0,325	Valid
15	0,637	0,325	Valid
16	0,646	0,325	Valid
17	0,677	0,325	Valid
18	0,643	0,325	Valid
19	0,819	0,325	Valid
20	0,705	0,325	Valid
21	0,677	0,325	Valid
22	0,590	0,325	Valid
23	0,803	0,325	Valid
24	0,752	0,325	Valid

25	0,738	0,325	Valid
26	0,756	0,325	Valid
27	0,632	0,325	Valid
28	0,628	0,325	Valid
29	0,665	0,325	Valid
30	0,656	0,325	Valid

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada variabel Y dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$

Dari hasil uji validitasi diatas ternyata koefesien korelasi semua butir pertanyaan lebih dari  $r_{tabel}$  yaitu 0,325 maka dengan demikian semua item pertanyaan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru sudah valid.

**Tabel 13 , Hasil Uji Relinilitas Variabel Y**

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Kinerja Guru	0,944	Reliabel

Sumber : data primer diolah tahun 2017

Dari hasil uji reabilitas dapat dilihat pada output reability statistic didapatkan perhitungan koefesien *Cronbach's Alpha* diatas sebesar  $0,944 > 0,60$  maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut realibel.

Dari hasil uji realibilitas diatas didapat nilai Alpha motivasi kerja (X) sebesar 0,944 dan Kinerja guru (Y) sebesar 0,944 dan kesimpulannya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan realibel karena nilainya  $> 0,60$ . Ini berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.



### 3. Uji Normalitas dan Uji Homogenitas

#### a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah sampel data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalis menggunakan *Kolmogorov Smirnov* sebagai berikut :

**Tabel 14, Uji Normalis**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.53417189
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.051
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.567
Asymp. Sig. (2-tailed)		.905
Test distribution is Normal		

Sumber : data diolah menggunakan *Spss* 16, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.905 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Guru (Y) berdistribusi normal.

## b. Uji Linieritas

Diperoleh hasil perhitungan uji lenieritas dengan menggunakan analisis statistik yang terdapat dalam program *Statistic Product &Service Sollution 16.00 (SPSS)* Sebagai berikut

**Tabel 15, Uji Linearitas**  
**ANOVA Table**

		Sum Of Square	df	Mean Square	F	Sig
Motivasi Kerja Between Groups (Combined)		2647.063	20	132	904	.590
Guru *gaya	Linearity	200.393	1	200.393	1.369	.259
Motivasi	Deviation From linearity	2446.670	19	128.772	.879	.609
Kerja	Within Groups	2342.667	16	146.417		
Total		4989.730	36			

Sumber : data diolah menggunakan *SPSS 16, 2017*

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi =0,609 > dari 0,05. Yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Konerja Guru (Y).

## 4. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas rumusan masalah, untuk itu hipotesis harus diuji kebenarannya secara empiris. Pengujian hipotesis dalam

penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Product Moment*. Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui koefisien korelasi baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Adapun hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut :

Ho : “ Tidak Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah AL-Hikmah, Kedaton Bandar Lampung”

Ha : “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah AL-Hikmah, Kedaton Bandar Lampung”  
Koefisien korelasi dicari untuk menguji hipotesis dan melihat seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Guru (Y).

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan menggunakan bantuan program komputer *SPSS versi 16.0 for Windows*, di dapatka koefisien korelasi antara X terhadap Y sebesar 0,648. Nilai koefisien korelasi ini selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel koefisien korelasi sebagai berikut:

**Tabel 16, Uji Hipotesis  
Corelation**

		<b>Motivasi</b>	<b>Kinerja Guru</b>
Motivasi	Pearson Correlation	1	.648**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	37	37
Kierja Guru	Pearson Correlation	.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	37	37

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

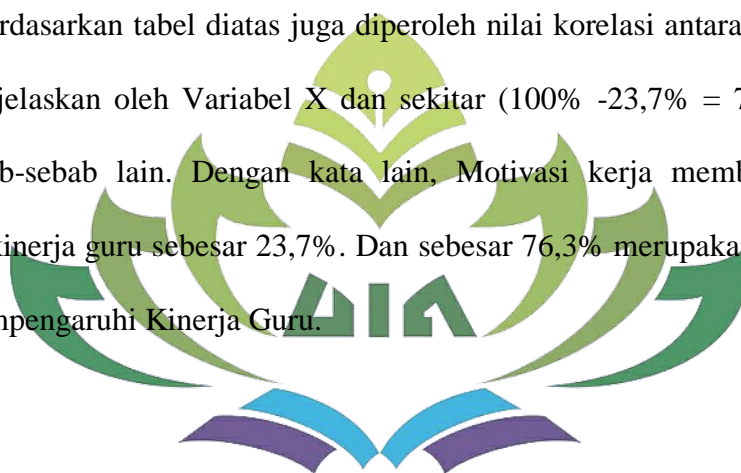
## 5. Koefisien Determinasi

**Tabel 17. Koefisien Korelasi X Terhadap Y**

Korelasi	Rhitung	Rtabel	R <sup>2</sup>
X terhadap Y	0,648	0,325	0,237

Pada tabel terlihat bahwa rhitung lebih besar dari rtabel ( $0,648 > 0,325$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  yang berbunyi “ **ditolak** “. Sebaliknya  $H_a$  “ **diterima**”.

Berdasarkan tabel diatas juga diperoleh nilai korelasi antara X dan Y sebesar 64,8%. dijelaskan oleh Variabel X dan sekitar ( $100\% - 23,7\% = 76,3\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Dengan kata lain, Motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 23,7%. Dan sebesar 76,3% merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Guru.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN, SARAN DAN PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada BAB sebelumnya, kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru di MA AL-Hikmah Kedaton Bandar Lampung memiliki kecenderungan yang sangat baik. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan terdapat pengaruh yang positif, dengan nilai korelasi antara X dan Y dijelaskan oleh Variabel X dan sekitar 64,8%. Selain itu, sebesar 23,7% . Dengan kontribusi Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di MA AL-Hikmah Kedaton Bandar Lampung adalah sebesar 23,7% sehingga masih ada 76,3% faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru,

#### **B. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA AL-Hikmah sudah sangat baik. Dengan demikian, keadaan ini hendaknya dapat ditingkatkan lagi dengan upaya-upaya penyelenggaraan tata kelola yang baik yaitu dengan adanya partisipasi, transparansi, dan akuntabilitas.

2. Motivasi kerja guru telah menunjukkan kecenderungan yang sangat baik, hal ini hendaknya dapat ditingkatkan, bahkan lebih ditingkatkan lagi sehingga peserta didik memiliki prestasi yang baik dalam bidang akademik maupun non akademik, serta dapat menghasilkan lulusan yang siap berkerja.
3. Peneliti lain diharapkan untuk dapat mengembangkan penelitian dengan melakukan penelitian pada variabel lain misalnya kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru, kinerja guru maupun lingkungan kerja yang dapat ber[engaruh terhadap motivasi kerja guru, serta melakukan pada populasi yang lebih luas dan menggunakan desain penelitian yang lain.

### 3. PENUTUP

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirobbil'alamin syukur kepada Allah SWT, atas limpahan karunia, rahmat, dan pertolongan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan tidak menemui hambatan yang berarti meskipun dalam penyusunan sangat sederhana, dengan upaya maksimal dan kerja keras namun pada akhirnya dapat terselesaikan.

Ungkapan terimakasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini. Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan potensi, pengalaman serta wawasan keilmuan yang ada sehingga kemungkinan skripsi ini ada kesalahan dan kekeliruan yang sengaja maupun tidak sengaja, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna perbaikan dimasa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2007.

Arikunto, Suharsimi . *Prosedur Penelitian*. Jakarta. PT. Rineka Cipta 2010.

Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Bumi Aksara. Jakarta. Cet 1. 2006.

Hamzah B. Uno. 2011. *Profesi kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hamzah B.Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta. Bumi Aksara. 2012.

Hasan ,M.Iqbal. *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. PT. Bumi Aksara. Jakarta 2009.

Husaini Usman, *Manajemen Teori,Praktik dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta. Cet 1. 2006.

Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*.Bandung.Alfabeta. 2013.

Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Graha Ilmu.Yogyakarta. 2006.

M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*.PT. Rineka Cipta. Jakarta. 2002.

Rustan, Tabrani. *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*.Jakarta. 2007.

Sudirman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Raja Gravindo Persada. Jakarta. 2007.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitaif, Kualitatif, dan R&D*.Bandung.Alphabeta.2012.

Suharso dan Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi Lux.Cet 1*. Semarang. 2005.

Sarwono, Jonathan.*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*.Graha Ilmu.Yogyakarta. 2006.

Siregar ,Syofian. *Statistik Parametrk Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Bumi Aksara.2014.

Tabrani Rustan, dkk, *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*.Remaja Rosdakarya. Bandung.

## Surat Keterangan Angket Penelitian

Assalamualaikum wr.wb

Kepada bapak/ibu guru yang saya hormati, saya mohon bantuan bapak dan ibu guru untuk mengisi daftar pertanyaan dalam lembaran ini dengan sejujur-jujurnya. Adapun tujuannya adalah mengumpulkan data penelitian yang digunakan untuk mengungkapkan tentang motivasi kerja. Demikian permohonan ini, atas bantuan bapak dan ibu guru saya ucapkan terimakasih.

Berikut ini terdapat pertanyaan yang berhubungan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Setiap pertanyaan diberi empat alternatif jawaban yakni :

- 
- SL : Selalu Dengan score penilaian =4
- SR : Sering Dengan score penilaian =3
- KD : Kadang-kadang Dengan score penilaian =2
- TP : Tidak Pernah Dengan score penilaian =1

Untuk setiap pertanyaan di bawah ini berilah tanda (√) di dalam kolom pilihan yang bapak/ibu anggap benar, cocok dengan pikiran, perasaan, tanggapan dan kenyataan



## Angket Motivasi kerja

Nama :

Jenis kelamin :

Jabatan di Sekolah :

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrumen pedoman metode angket dan oservasi. Peneliti menggunakan 4 (empat) alternatif pilihan jawaban yang disediakan dalam angket yang telah dimodifikasi dari skala Likert yaitu:

SL : Selalu Dengan score penilaian =4

SR : Sering Dengan score penilaian =3

KD : Kadang-kadang Dengan score penilaian =2

TP : Tidak Pernah Dengan score penilaian =1

Untuk setiap pertanyaan di bawah ini berilah tanda (√) di dalam kolom pilihan yang bapak/ibu anggap benar, cocok dengan pikiran, perasaan, tanggapan dan kenyataan.

No	Indikator	Butir Pertanyaan	Pilihan			
			SS	S	K	TP
1	Tanggung Jawab Guru dalam Melaksanakan Tugas	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Tugas-tugas berat yang saya hadapi, membuat saya tidak bersemangat lagi untuk bekerja</li><li>2. Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, saya kerjakan dengan baik</li><li>3. Saya melakukan hal yang</li></ol>				

		<p>terbaik dalam tugas saya, meskipun harus mengorbankan urusan lain.</p> <p>4. Saya berusaha bekerja secara mandiri dalam tugas saya, tanpa menggantungkan diri pada orang lain</p>				
2	Melaksanakan Tugas dengan Target yang jelas	<p>1. Tugas merupakan bagian hidup saya.</p> <p>2. Untuk mencapai tujuan yang telah saya tetapkan, saya berusaha mengerahkan seluruh kemampuan yang ada.</p> <p>3. Tugas-tugas saya selesaikan tepat waktu.</p>				
3	Memiliki Tujuan yang Jelas dan menantang	<p>1. Tugas-tugas berat bagi saya membuat tantangan untuk maju</p> <p>2. Mengerjakan tugas yang menantang, bagi saya merupakan kesempatan untuk maju</p> <p>3. Tugas-tugas yang menantang, membuat saya untuk meningkatkan kemampuan kerja saya</p>				
4	Ada Umpan Balik atas Hasil Kerja	<p>1. Saya ingin agar pekerjaan saya selalu ada umpan baliknya</p> <p>2. Biasanya saya keberatan jika diberikan tugas baru diluar tugs rutin saya.</p>				
5	Memiliki Perasaan Senang dalam bekerja	<p>1. Saya terdorong untuk bekerja karena ada metode kerja baru yang saya dapatkan.</p> <p>2. Dalam melaksanakan tugas saya berusaha melakukan yang terbaik menurut ukuran saya.</p>				
6	Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain	<p>1. Dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat komperetif, saya berusaha melebihi teman-teman.</p> <p>2. Saya menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas,</p>				

7	Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi saya bersedia mengerjakan tugas tambahan.</li> <li>2. Penghargaan atas prestasi yang saya kerjakan mendorong saya bekerja lebih giat.</li> <li>3. Saya berusaha berkerja keras untuk mencapai prestasi terbaik.</li> <li>4. Saat berhadapan dengan tugas yang amat berat, saya terdorong utuk bekerja lebih giat.</li> <li>5. Saya selalu ada inisiatif dalam melakukan hal-hal terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.</li> </ol>				
8	Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemilihan pegawai teladan mendorong saya untuk mengembangkan diri.</li> <li>2. Dorongan untuk sukses membuat saya selalu cepat-cepat dalam menyelesaikan tugas.</li> <li>3. Saya berusaha mencari informasi untuk mengatasi berbagai tantangan dalam tugas saya.</li> <li>4. Bagi saya meninggalkan tugas untuk keperluan keluarga merupakan hal biasa.</li> <li>5. Terlambat dalam menyelesaikan tugas merupakan hal yang biasa bagi saya.</li> </ol>				
9	Senang memperoleh pujian dari apa yang telah dikerjakan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melihat hasil pekerjaan saya memperoleh pujian dari orang lain, saya bekerja lebih baik</li> </ol>				
10	Bekerja dengan harapan memperoleh intensif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Untuk menyelesaikan tugas, saya memilih cara mudah meskipun hasilnya tidak maksimal</li> </ol>				
11	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagi saya keberhasilan dalam berkerja merupakan hal yang paling utama.</li> <li>2. Saya berusaha tekun bekerja</li> </ol>				

## Angket Kinerja Guru

Nama :

Jenis kelamin :

Jabatan di Sekolah :

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrumen pedoman metode angket dan observasi. Peneliti menggunakan 4 (empat) alternatif pilihan jawaban yang disediakan dalam angket yang telah dimodifikasi dari skala Likert yaitu:

SL : Selalu Dengan score penilaian =4

SR : Sering Dengan score penilaian =3

KD : Kadang-kadang Dengan score penilaian =2

TP : Tidak Pernah Dengan score penilaian =1

Untuk setiap pertanyaan di bawah ini berilah tanda (√) di dalam kolom pilihan yang bapak/ibu anggap benar, cocok dengan pikiran, perasaan, tanggapan dan kenyataan.

No	Indikator	Butir Pertanyaan	Pilihan			
			SS	S	K	TP
1	Kehadiran melaksanakan tugas	1. Di atas 99% =4 2. 97 - 98,9% =3 3. 93 - 96,9% =2 4. Di bawah 93% =1				
2	Membangun suasana kelas yang menyenangkan	1. kegiatan belajar diselingi dengan canda siswa. 2. guru bercanda dengan siswa.				

		3. siswa dapat menyelesaikan tugas secara kompetitif.				
3	Menggunakan Media Tambahan untuk Menunjang Pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menggunakan alat peraga sesuai kebutuhan.</li> <li>2. Penggunaan alat peraga melibatkan siswa.</li> <li>3. Menggunakan alat peraga efisien.</li> </ol>				
4	Menerapkan Metode Pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menunjukkan kerangka materi yang membantu siswa lebih mudah memahaminya.</li> <li>2. Menyampaikan materi dengan bahasa yang efisien.</li> <li>3. Menggunakan bahasa yang sesuai dengan karakter siswa.</li> <li>4. Suara terdengar jelas oleh seluruh siswa.</li> <li>5. Dapat menjelaskan materi yang bersumber daya sumber belajar berbahasa asing.</li> </ol>				
5	Melaksanakan tes akhir kegiatan pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menetapkan waktu untuk tes akhir pembelajaran dengan tepat.</li> <li>2. Menggunakan waktu tes pembelajaran secara efektif.</li> <li>3. Menggunakan perangkat evaluasi sesuai tujuan.</li> <li>4. Hasil evaluasi dapat segera diketahui.</li> <li>5. Hasil evaluasi digunakan mengukur target KKM.</li> </ol>				
6	Merumuskan materi Pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sesuai dengan kompetensi dasar.</li> <li>2. Mendeskripsikan pentahapan materi yang siswa kuasai.</li> <li>3. Mendeskripsikan multi kecerdasan.</li> <li>4. Menunjukkan sumber belajar yang jelas.</li> <li>5. Fleksibel dan menjadi bagian dari dunia siswa.</li> </ol>				
7	Relevan dengan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyediakan pengalaman</li> </ol>				

	kehidupan	<p>belajar yang diintegrasikan pada kehidupan di masyarakat.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Memanfaatkan fenomena lingkungan untuk meningkatkan kinerja belajar siswa.</li> <li>3. Meningkatkan kerja sama sebagai basis kolaborasi.</li> <li>4. Menetapkan standar produk hasil belajar sebagai modal dalam berkompetisi.</li> <li>5. Mengkomunikasikan hasil belajar berkeunggulan kepada halayak.</li> </ol>				
8	Mendokumenkan bukti keberhasilan belajar peserta didik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memilih samper bukti prestasi belajar siswa.</li> <li>2. Mendokumentasikan karya siswa terbaik dalam dokumen digital dan mempublikasikan.</li> </ol>				



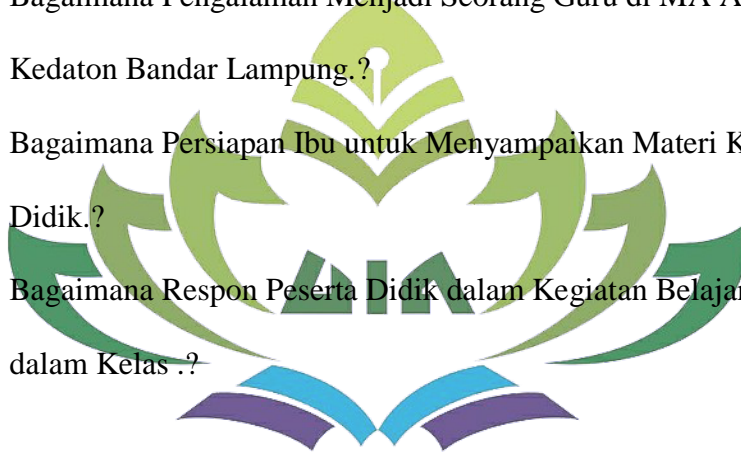
## **Pedoman Wawancara Guru**

Responden : Anggun Novita Sari, S.Si

Hari/Tanggal : 11 September 2017

Tempat : di MA AL-Hikmah , Bandar Lampung

1. Apakah Kepala Sekolah di MA AL-Hikmah Sudah Memberi Motivasi Kerja Kepada Dewan Guru dan siswa/siswi di sekolah .?
2. Bagaimana Pengalaman Menjadi Seorang Guru di MA AL-Hikmah, Kedaton Bandar Lampung.?
3. Bagaimana Persiapan Ibu untuk Menyampaikan Materi Kepada Peserta Didik.?
4. Bagaimana Respon Peserta Didik dalam Kegiatan Belajar Mengajar di dalam Kelas .?



## **Pedoman Wawancara Kepala Sekolah**

Responden : Abdul Aziz, S.H., M.Pd

Hari/Tanggal : 12 September 2017

Tempat : di Kantor MA AL-Hikmah, Bandar Lampung

1. Bagaimana Dukungan dan Motivasi Anda selaku Kepala Sekolah di Madrasah Aliyah AL-Hikmah, Kedaton, Bandar Lampung untuk meningkatkan Kinerja Guru .?
2. Bagaimana Sejarah Berdirinya Madrasah Aliyah AL-Hikmah, Kedaton, Bandar Lampung .?
3. Apa Visi dan Misi MA AL-Hikmah, Kedaton, Bandar Lampung.?
4. Bagaimana Keadaan Guru, Siswa, dan Staf di MA AL-Hikmah Bandar Lampung .?



### **Pedoman Wawancara Siswa**

Responden : Ulfa

Hari/Tanggal : 18 September 2017

Tempat : di Ruang Belajar MA AL-Hikmah, Bandar Lampung

1. Bagaimana Pandangan Saudara tentang Kegiatan Belajar di Dalam Kelas ?
2. Bagaimana Sistem Pembelajaran Yang ada di Sekolah MA AL-Hikmah, Kedaton Bandar Lampung .?
3. Bagaimana Sistem Pembelajaran Yang Baik menurut Saudara .?

