



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DIKLAT TERHADAP KINERJA
GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) SIMPANG EMPAT
KECAMATAN PASAMAN KABUPATEN PASAMAN BARAT**

TESIS

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
dalam Memperoleh Gelar Magister Ilmu Agama Islam
Program Studi Pendidikan Agama Islam*

Oleh:
YANMIRA
088 15 2325

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
IMAM BONJOL
PADANG
1439H/2018M**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yanmira

NIM : 088 15 2325

Tempat dan tanggal lahir : Muaratambangan, 25 Januari 1990

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Diklat Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat benar-benar karya asli saya, kecuali yang dicantumkan sumbernya.

Apabila dikemudian hari terdapat di dalamnya kesalahan dan kekeliruan, hal tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Padang, 12 Oktober 2017

Saya yang menyatakan

YANMIRA
088 15 2325

PENGESAHAN TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Tesis ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Diklat Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat.”** yang ditulis oleh Yanmira, Nim. **088 15 2325** telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah yang dilaksanakan pada hari Senin 18 Desember 2017, jam 08.00-10.00 Wib. Demikianlah untuk dapat dimaklumi.

Padang, 18 Desember 2017

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua

Prof. Dr. H. Awis Karni, M.Ag

Sekretaris

Dr. Rehani, M.Ag

Anggota

Prof. Dr. H. Asnawir

Dr. Gusril Kenedi, M.Pd

Prof. Dr. H. Syafruddin Nurdin, M.Pd

Dr. Hadel, MA. M.Pd

Diketahui oleh:
Program Pascasarjana UIN Imam Bonjol Padang
Direktur

Prof. Dr. H. Awis Karni, M.Ag
NIP. 1961 12101989031004

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis dengan judul "**Pengaruh Motivasi Kerja dan Diklat Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat**" Oleh Yanmira, NIM. 088 15 2325, Program Studi/Konsentrasi Pendidikan Islam, telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk dilanjutkan ke Sidang Munaqasah.

Pembimbing I,

Padang, 18 Desember 2017
Pembimbing II,



Prof. Dr. H. Syafruddin Nurdin, M. Pd
NIP. 19511107 198603 1 00 1



Dr. Hadeli, M.A. M. Pd
NIP. 19660201 199203 1 00 3

ABASTRAK

Yanmira, NIM. 088 15 2325, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Diklat Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Alaiyah Negeri (MAN) Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat.”
Program Pascasarjana Pendidikan Agama Islam, UIN Imam Bonjol Padang 2017.

Permasalahan penelitian ini adalah cara guru dalam menyiapkan kelengkapan perangkat pembelajaran pada mata pelajaran yang dia ampu, kurangnya minat mengikuti pendidikan pelatihan yang di adakan, dan kurangnya aplikasi dari hasil pendidikan pelatihan yang diikuti.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada(1) pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru, (2) mengetahui pengaruh positif yang signifikan diklat terhadap kinerja guru dan yang ke (3) mengetahui pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja dan diklat yang diikuti guru secara bersamaan terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat, Kecamatan Pasaman, Kabupaten Pasaman Barat.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian kuantitatif melalui metode pendekatan asosiatif. Populasinya 30 orang guru, teknik pengambilan sampel menggunakan model *Total Sampling*, sehingga sampelnya tetap 30 orang. Teknik pengumpulan data melalui angket dan dokumentasi. Pengolahan data dengan cara uji persyaratan ilmiah dan uji hipotesis.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan diklat terhadap kinerja guru yaitu jika nilai motivasi kerja naik satu satuan maka kinerja guru akan meningkat 0,666 atau 66,6% pada konstanta 8,307. Jika variabel diklat naik satu satuan maka kinerja guru diprediksi akan meningkat 1,568 atau 15,6% pada konstanta 8,307. Maka disimpulkan bahwa semakin baik dan meningkat motivasi kerja dan diklat maka kinerja guru akan naik.

Sedangkan hasil dari sumbangan atau kontribusi determinasi didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,237 atau 23,7% sedangkan 67,3% ditentukan oleh variabel lain dan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara diklat terhadap kinerja guru sebesar 0,206 atau 20,6% sedangkan 79,4% dipengaruhi oleh variabel lain, serta terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan diklat secara bersamaan terhadap kinerja guru sebesar 0,369 atau 36,9% sedangkan yang lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.

Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini motivasi kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru dan diklat juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru dan begitu juga motivasi dan diklat secara bersamaan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru.

KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

Alhamdulillah Robbil 'alamin, segala puji dan syukur senantiasa penulis ucapkan kehadiran Allah Swt. berkat rahmat dan hidayah-Nyalah tesis ini dapat penulis selesaikan. Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah merubah kehidupan manusia dari peradaban jahiliyah kepada peradaban Islamiyah.

Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam pada program Pascasarjana UIN Imam Bonjol Padang. Dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Diklat Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat”**.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Namun, berkat rahmat Allah Swt. kerja keras, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, tesis ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu, Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat Bapak Prof. Dr. H. Syafruddin Nurdin, M. Pd dan Bapak Dr. Hadeli, M.A. M.Pd yang telah berkenaan menjadi pembimbing dalam penulisan tesis ini. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada Bapak Rektor UIN "Imam Bonjol" Padang Dr. Eka Putra Wirman, M.Ag dan Direktur Program Pascasarjana UIN Imam Bonjol Padang Prof. Dr. H. Awis Karni, M.Ag, beserta segenap jajarannya yang telah berupaya meningkatkan situasi kondusif

pada Program Pascasarjana UIN Imam Bonjol Padang. Tidak lupa penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh dosen dan staf administrasi Program Pascasarjana UIN Imam Bonjol Padang, termasuk rekan-rekan mahasiswa yang menaruh simpati dan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Selanjutnya terima kasih kepada kepala sekolah, majelis guru dan karyawan/karyawati di MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian. Teristimewa kepada kedua orang tua penulis, Asmun Lubis dan Wasnida yang senantiasa memberikan kasih sayang dan motivasi untuk senantiasa belajar sampai ketinggian pendidikan yang tertinggi. Kepada kakak, abang, dan adek terkhusus kepada abang Yuli Samarhan, S.Ag. M.Ag sebagai pendukung dan motivator untuk terwujudnya cita-cita dalam segala kesuksesan, termasuk penyelesaian tesis ini.

Akhirnya penulis berdo'a semoga segala bantuan yang telah diberikan mendapat ganjaran yang setimpal di sisi Allah Swt. *Amiin yaa rabbal 'alamiin.*

Padang, 25 September 2017

Penulis,

Yanmira
88 15 2325

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	19
C. Batasan Masalah.....	20
D. Rumusan Masalah.....	21
E. Tujuan Penelitian.....	21
F. Kegunaan Penelitian.....	22
BAB II LANDASAN TEORETIS.....	23
A. Teori	
1. Kinerja Guru.....	23
a. Pengertian Kinerja Guru.....	23
b. Pentingnya Kinerja Guru.....	24
c. Tugas Guru.....	26
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	32
e. Indikator Kinerja Guru.....	33
2. Motivasi Kerja.....	36
a. Pengertian motivasi dan motivasi kerja.....	36
b. Pentingnya Motivasi.....	38
c. Ciri-ciri Motivasi Kerja.....	40
d. Teori-teori Motivasi.....	41
3. Diklat	46
a. Pengertian Diklat.....	47
b. Pentingnya Diklat bagi Guru.....	50
c. Manfaat Diklat.....	52

d. Bentuk Diklat bagi Guru.....	53
B. Penelitian yang Relevan.....	54
C. Kerangka Berpikir.....	55
BAB III METODE PENELITIAN.....	59
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	59
B. Jenis Penelitian.....	60
C. Populasi dan Sampel.....	61
D. Defenisi Operasional.....	63
E. Pengembangan Instrumen.....	66
F. Teknik Pengumpulan Data.....	77
G. Teknik Analisis Data.....	78
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	85
A. Deskripsi Data Penelitian.....	85
B. Uji Persyaratan Analisis.....	96
C. Pengujian Hipotesis.....	100
D. Pembahasan	111
E. Keterbatasan Penelitian.....	118
BAB V PENUTUP.....	120
A. Kesimpulan.....	120
B. Implikasi.....	121
C. Saran	122

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Populasi Sampel
Tabel 1.2	: Skala Pengukuran Motivasi Kerja
Tabel 1.3	: Skala Pengukuran Diklat
Tabel 1.4	: Skala Pengukuran Kinerja Guru
Tabel 2.1	: Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja
Tabel 2.2	: Kisi-kisi Instrumen pendidikan/pelatihan (Diklat)
Tabel 2.3	: Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru
Tabel 3.1	: Uji Validitas Instrumen Variabel Variasi Motivasi Kerja
Tabel 3.2	: Uji Validitas Instrumen Variabel Diklat
Tabel 3.3	: Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru
Tabel 3.4	: Nilai Tingkat Reliabel <i>Cronbach's Alpha</i>
Tabel 3.5	: Rangkuman Hasil Analisis Uji Reliabilitas Instrumen
Tabel 3.6	: Hasil uji coba variabel X_1 , X_2 dan Y
Tabel 4.1	: Deskriptif Statistik Kinerja Guru
Tabel 4.2	: Deskriptif Statistik Kinerja Guru (Y)
Tabel 4.3	: Deskriptif Statistik Kinerja Guru (Y)
Tabel 4.4	: Deskriptif Statistik Motivasi Kerja
Tabel 4.5	: Deskriptif Statistik diklat
Tabel 4.6	: Deskriptif Statistik Diklat
Tabel 4.7	: Hasil Uji Normalitas
Tabel 4.8	: Uji Linearitas Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru
Tabel 4.9	: Hasil Uji Multikolinearitas
Tabel 4.10	: Hasil Analisis Regresi Variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan Kinerja Guru (Y)
Tabel 4.11	: Hasil <i>Analysis of Variance</i> (ANOVA) Variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru
Tabel 4.2	: Hasil Analisis Regresi Variabel Diklat dengan Kinerja Guru
Tabel 4.13	: Hasil Analisis Regresi determinasi Variabel Diklat dengan Kinerja Guru
Tabel 4.14	: Hasil <i>Analysis of Variance</i> (ANOVA) Variabel Minat Belajar dengan Kinerja Guru
Tabel 4.15	: Hasil Analisis Determinasi
Tabel 4.16	: Hasil Analisis Regresi Berganda dengan Uji F

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 : Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Gambar 2.1 : Kerangka Berfikir

Gambar 3.1 : Histogram Kinerja Guru

Gambar 3.2. : Histogram Motivasi Kerja

Gambar 3.3 : Histogram Diklat

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi setiap manusia, sehingga pendidikan juga merupakan bagian terpenting bagi negara maupun pemerintah. Pembaharuan demi pembaharuan selalu diupayakan agar pendidikan benar-benar dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam usaha mencerdaskan kehidupan bangsa. Sebagaimana yang dinyatakan dalam UU Sisdiknas No 20 Pasal 3 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara serta demokratis dan bertanggung jawab.¹

Tujuan pendidikan dalam konsep Islam menurut Ramayulis adalah untuk mengantarkan peserta didik menjadi khalifah Allah di bumi, yang mampu memakmurkan bumi dan melestarikannya serta lebih jauh lagi mewujudkan rahmat bagi alam sekitar.² Sebagaimana firman Allah Swt dalam surat al-Baqarah ayat 30.

¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas*, (Jakarta: Depdiknas, 2003), hlm. 11

² Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2012), hlm. 212

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن
يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا
لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾ (البقرة : ٣٠)

Artinya: *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."(QS al Baqarah ayat 30).*³

Untuk mengantarkan peserta didik menjadi khalifah Allah yang bertanggung jawab di bumi tentu memerlukan banyak kompetensi untuk mengarahkannya. Kompetensi diakui sebagai faktor yang sangat menentukan dan memiliki peranan penting bagi keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Tanpa kompetensi yang memadai sulit bagi seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan dan mengembirakan. Untuk itu kompetensi tidak dapat dilepaskan dari profesi apapun yang digeluti oleh seseorang.

Begitu juga halnya dengan profesi guru. Sebagai pendidik profesional, guru harus memiliki kompetensi mumpuni yang dapat mendukung pelaksanaan tugasnya untuk mendidik dan membimbing peserta didik. Guru seyogyanya memiliki perilaku dan kompetensi yang memadai agar dapat mengembangkan

³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Syaamil Quran, 2009), hlm. 6.

potensi peserta didik secara utuh. Untuk dapat melaksanakan tugasnya secara baik sesuai dengan profesi yang dimilikinya, guru harus menguasai berbagai kompetensi.

Dalam UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen disebutkan bahwa kompetensi adalah “seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.⁴ Hal senada disebutkan dalam PP No 74 Tahun 2008 tentang guru, kompetensi merupakan “seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.⁵ Pengertian kompetensi dalam peraturan pemerintah di atas menunjukkan bahwa selain memiliki, menghayati dan menguasai seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku terpuji yang merupakan wujud dari kompetensi yang dimiliki, seorang guru juga harus senantiasa meningkatkan kompetensi tersebut secara kontiniu sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman. Dengan kompetensi tersebut seseorang dapat melaksanakan profesinya sebagai seorang guru secara maksimal.

Kompetensi guru sebagaimana yang termaktub dalam PP No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, meliputi:

⁴ UU Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 Ayat 10

⁵ PP No 74 Tahun 2008 tentang Guru, Pasal 3 Ayat 1

1. Kompetensi pedagogik;
2. Kompetensi kepribadian;
3. Kompetensi profesional; dan
4. Kompetensi sosial.⁶

Keempat kompetensi tersebut dalam praktiknya merupakan satu kesatuan yang utuh. Pemilahan menjadi empat bagian ini semata-mata untuk kemudahan memahaminya. Beberapa ahli bahkan mengatakan, istilah kompetensi profesional sebenarnya sudah memadai karena telah mencakup semua kompetensi yang dimaksud.⁷

Pekerjaan guru sebagai suatu profesi memiliki arti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Walaupun pada kenyataannya masih terdapat hal-hal tersebut di luar bidang kependidikan.⁸ Profesi merupakan suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan terhadap profesinya serta adanya pengakuan masyarakat.

Dalam konteks yang luas, guru memiliki tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan karena jabatan profesinya sebagai guru. Jabatan guru memiliki banyak tugas, baik yang terikat oleh dinas maupun di luar dinas dalam bentuk pengabdian. Tugas guru tidak hanya sebagai suatu profesi, tetapi juga

⁶ PP No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28 Ayat 3

⁷ Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2010), Cet. ke-2, h. 24

⁸ Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2011), h. 15.

sebagai tugas kemanusiaan dan kemasyarakatan. Tugas guru sebagai suatu profesi menuntut kepada guru untuk mengembangkan profesionalitas diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tugas guru sebagai pendidik berarti meneruskan nilai-nilai kehidupan kepada peserta didik. Tugas guru sebagai pengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu-ilmu pengetahuan dan teknologi kepada peserta didik. Tugas guru sebagai pelatih, memberi pengembangan keterampilan dan menerapkannya dalam kehidupan peserta didik demi masa depannya.

Di samping tugas-tugas sebagaimana yang disebutkan di atas, dalam operasionalnya guru juga mempunyai peranan cukup luas yang harus dilaksanakan sesuai dengan jabatannya sebagai guru. Sanjaya menyebutkan ada tujuh peran guru dalam proses pembelajaran yaitu guru sebagai sumber belajar, fasilitator, pengelola, demonstrator, pembimbing, motivator, dan evaluator.⁹ Sementara itu peranan guru menurut Djamarah antara lain adalah guru sebagai korektor, inspirator, informator, organisator, motivator, inisiator, fasilitator, pembimbing, demonstrator, pengelola kelas, mediator, supervisor, dan evaluator.¹⁰

Berdasarkan poin-poin di atas tentulah tugas seorang guru sebagai pendidik tidaklah mudah. Oleh karena itu, profesi guru harus dijalankan sebagai

⁹ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2008), Cet. ke-4, h. 21-31

¹⁰ Saiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), Cet. ke-1, h. 44-48

panggilan jiwa, sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik, benar, dan ikhlas. Seorang guru akan sukses apabila ia profesional dalam menjalankan tugasnya. Guru yang profesional mampu memikul amanah dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Kedudukan guru juga menjadi penting dalam implementasi dan pengembangan kurikulum. Salah satu indikator keberhasilan guru di dalam pelaksanaan tugas adalah “kemampuan guru menjabarkan, memperluas, menciptakan relevansi kurikulum dengan kebutuhan peserta didik dan perkembangan serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi”.¹¹ Dari sini terlihat bahwa fungsi dan peranan guru sangat urgen, karena melalui sentuhan tangan merekalah kurikulum itu akan memiliki makna dan arti. Aktualisasi serta transformasi nilai-nilai atau sikap, pengetahuan dan keterampilan yang terkandung dalam kurikulum tersebut dapat dilakukan guru melalui implementasi kurikulum di dalam kegiatan pembelajaran.¹²

Kebijakan pemerintah dalam pergantian kurikulum harus menjadi tantangan baru bagi guru. Sekalipun perubahan kurikulum tersebut diakui menjadi beban karena guru dituntut untuk mempelajari dan memahami serta mempersiapkan perangkat pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang baru. Namun perubahan dan penyesuaian kurikulum sesuatu yang tidak dapat

¹¹ Syafruddin Nurdin dan Basyiruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Ciputat Press, 2002), h. 68

¹² *Ibid*, h. 75

dihindari karena tuntutan perkembangan zaman. Begitu juga halnya dengan penerapan kurikulum 2013 saat ini.

Penerapan kurikulum 2013 mengharuskan guru untuk mempelajari tentang kurikulum itu baik dalam bentuk belajar secara mandiri melalui berbagai sumber bacaan, mengikuti kegiatan sosialisasi kurikulum maupun dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan kurikulum 2013. Dengan demikian diharapkan guru memiliki pemahaman yang utuh tentang implementasi kurikulum 2013 sehingga mampu menerapkannya dalam kegiatan pembelajaran.

Sebagai sumber daya edukatif sekaligus aktor pembelajaran, ada tiga hal yang menjadi sebab peningkatan kompetensi guru menjadi hal penting dan prioritas: (1) peran guru sebagai sumber edukatif yang utama, (2) era otonomi daerah dan (3) perubahan sosial.¹³ Pertama, peran guru sebagai sumber edukatif yang utama tidak akan tergantikan walaupun perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, terutama teknologi pembelajaran yang mengalami perkembangan pesat. Perubahan cepat dalam teknologi informasi dan komunikasi bukan menjadi penghalang bagi guru menjadi sumber dan aktor pendidikan yang utama. Artinya eksistensi guru sebagai sumber utama belum dapat digantikan oleh perkembangan teknologi. Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya yang semakin maju dan pesat,

¹³ Nurul Huda, *Strategi Pembelajaran*, (Jakarta: Multi Kreasi Satudelapan, 2010), Cet. ke-1, h. 6

menuntut setiap guru untuk dapat menguasai dan memanfaatkannya dalam rangka memperluas atau memperdalam materi pembelajaran, dan untuk mendukung pelaksanaan pembelajaran, seperti penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK).

Kedua, era otonomi daerah dan penyelenggaraan pendidikan yang berbasis masyarakat menuntut pertanggungjawaban proses penyelenggaraan pendidikan dan proses pembelajaran di sekolah secara transparan. Guru yang memiliki kompetensi yang rendah tidak akan bisa mempertanggungjawabkan hasil pembelajarannya. Ketiga, perubahan sosial diikuti dengan perubahan kebutuhan dan tuntutan masyarakat terhadap kompetensi lulusan. Kebutuhan yang makin meningkat itu, memicu semakin banyaknya tuntutan peserta didik yang harus dipenuhi untuk dapat memenangkan persaingan di masyarakat. Lebih-lebih dewasa ini, peserta didik dan masyarakat dihadapkan pada kenyataan diberlakukannya pasar bebas yang akan berdampak pada semakin ketatnya persaingan di masa yang akan datang.

Meskipun untuk mempersiapkan guru telah diupayakan sedemikian, kenyataan menunjukkan bahwa tidak semua guru di sekolah betul-betul profesional dalam melaksanakan tugasnya. Hal demikian dapat dibuktikan dengan kenyataan-kenyataan sebagai berikut:

1. Seringnya guru mengeluhkan tentang kurikulum yang sering berubah;

2. Seringnya guru mengeluhkan tentang kurikulum yang sarat dengan beban;
3. Seringnya guru mengeluhkan mengajar guru yang tidak menarik;
4. Masih belum dapat dijaminnya mutu pendidikan sebagaimana yang dikehendaki.¹⁴

Berkaitan dengan hal ini Jacobson pernah mengatakan bahwa “tidak semua guru berada dalam keadaan *well trained* dan *well qualifed*”.¹⁵ Kenyataan lain menunjukkan bahwa perkembangan sains dan teknologi yang demikian cepat, menjadikan penyebab perlunya pemutakhiran kemampuan guru. Jika guru sedikit saja lengah dengan memutakhirkan kemampuannya, maka yang bersangkutan akan ketinggalan dengan perkembangan.

Berbagai tugas yang diemban oleh guru seperti diamanatkan oleh berbagai peraturan tersebut menyiratkan betapa strategisnya tugas guru dalam mengembangkan berbagai potensi yang dimiliki peserta didik. Banyak tugas/tuntutan yang diberikan kepada guru, agar dapat menjalankan kewajibannya dengan baik mengingat tinggi rendahnya kualitas sekolah tergantung pada baik buruknya kinerja guru.

¹⁴Ali Imron, *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), Cet. ke-2, h. 5

¹⁵*Ibid*

Kinerja berasal dari pengertian *Performance* atau unjuk kerja.¹⁶ Kinerja guru atau prestasi guru adalah suatu hasil kerja yang dicari seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Wibowo kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.¹⁷ Dapat dikatakan bahwa kinerja guru merupakan prestasi kerja dari apa yang dikerjakan guru dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Supardi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), 2) pendidikan, 3) keterampilan, 4) manajemen kepemimpinan, 5) tingkat penghasilan, 6) gaji dan kesehatan, 7) jaminan sosial, 8) iklim kerja, 9) sarana dan prasarana, 10) teknologi, 11) kesempatan berprestasi.¹⁸

Menurut Gibson dalam Supardi, kinerja guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel, yaitu: Pertama variabel individu, kedua variabel organisasi, dan ketiga variabel psikologis individu. Dalam kaitan penelitian ini variabel individu meliputi: kemampuan dan keterampilan: mental fisik (dalam hal ini kemampuan dan keterampilan dalam memahami kurikulum), latar belakang: (keluarga, tingkat sosial, pengalaman), demografis (umur, etnis, jenis kelamin).

¹⁶ Hasibuan Melayu SP, *Majamen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2000), h. 94

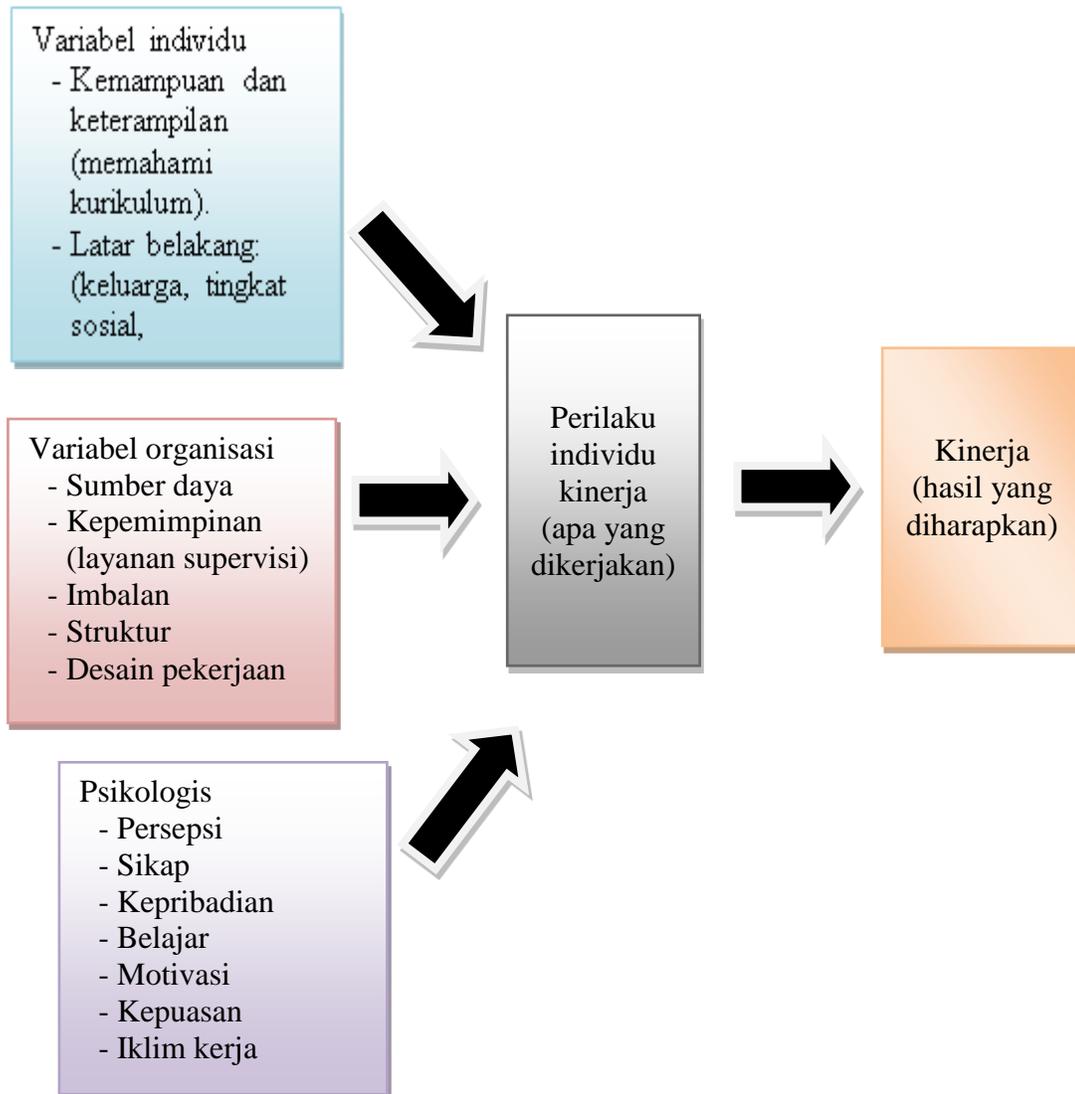
¹⁷ Wibowo, *Manajemen Kerja*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008), h.7

¹⁸ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2014), h. 19

Variabel organisasi meliputi: sumber daya, kepemimpinan (dalam hal ini pemberian layanan supervisi), imbalan, struktur, desain pekerjaan (variabel-variabel ini akan mempengaruhi dan menciptakan iklim kerja). Variabel psikologis meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan kerja,, iklim kerja.¹⁹

Variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja secara skematis seperti gambar di bawah ini

¹⁹*Ibid.*, h. 20



Gambar1. 1
Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru²⁰

Kinerja guru juga dapat dilihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkan dari prestasi belajar peserta didik, kinerja guru yang baik menghasilkan prestasi belajar siswa yang baik. Kinerja guru juga ditentukan

²⁰ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2014), hlm. 20

oleh beberapa kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan terpenuhi. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi yang telah dijelaskan di atas.

Berdasarkan studi pendahuluan di MAN Simpang Empat Pasaman Barat tanggal 9 Februari 2017 dilihat bahwa kinerja guru sudah tinggi dalam proses pembelajaran atau yang lainnya. Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja di atas, kalau tidak ada motivasi kerja dalam diri seorang guru tersebut, semua kinerja yang harus dilakukan itu tidak akan berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.

Motivasi merupakan salah satu dari fungsi manajemen yang erat kaitannya dengan sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi untuk mencapai tujuan. Motivasi sebagai suatu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan uapaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.²¹ Hasibuan menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif, dan terintegasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.²²

Motivasi sebagai proses psikologis timbul akibat faktor dari dalam dan luar diri seseorang. Faktor dari dalam (*instrinsik*) berupa kepribadian sikap, pengalaman, pendidikan, harapan, dan cita-cita yang menjangkau masa depan. Sedangkan factor dari luar (*extrinsic*) ditimbulkan oleh berbagai sumber seperti

²¹ Robins Stephen. *P perilaku organisasi*, alih bahasa tim indeks (Jakarta : erlangga, 1996), h. 198

²² Melayu S.P Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi*, (Jakarta : Bumi Aksara), 2005), 95

pengaruh pimpinan, kolega dan faktor-faktor lingkungan yang lainnya. Baik faktor ekstrinsik maupun instrinsik motivasi timbul karena adanya rangsangan.

Berdasarkan observasi awal di MAN Simpang Empat Pasaman Barat tanggal 10 Februari 2017 dilihat motivasi kerja guru sudah tinggi dalam proses pembelajaran atau yang lainnya, baik itu motivasi instrinsik dan ekstrinsik sesuai dengan hasil wawancara dengan guru pendidikan olahraga yang mengatakan bahwa sekolah tersebut akan dijadikan tuan rumah dalam acara pekan olah raga tingkat kabupaten Pasaman Barat yang akan segera dilaksanakan pada bulan maret tahun 2017 ini.

Selain melalui motivasi kerja, peningkatan kinerja guru juga dapat dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan (diklat) guru. Guru membutuhkan program pendidikan dan pelatihan untuk menambah wawasan dan meningkatkan keterampilan mereka. Pendidikan dan pelatihan tersebut akan lebih bermanfaat bagi guru jika guru memiliki semangat belajar seumur hidup. Semangat belajar harus melekat dalam diri setiap guru sehingga ia kaya ilmu dan terampil.

Pengetahuan dan keterampilan guru harus berkembang setiap saat sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta perkembangan masyarakat. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta masyarakat harus direspon oleh guru dengan belajar dari beragam sumber belajar. Menjadi guru pembelajar membutuhkan motivasi tinggi dan ketersediaan fasilitas dan program belajar dari lingkungan di mana guru bekerja.

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk peningkatan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.²³ Peningkatan kompetensi guru dimaksudkan untuk mengangkat harkat dan martabat guru dalam kesejahteraannya, hak-haknya, dan memiliki posisi yang seimbang dengan profesi lain yang lebih mapan kehidupannya. Kadang guru memiliki keterbatasan baik dari sisi waktu, ekonomi, dan kemampuan untuk meningkatkan kompetensinya sesuai dengan harapan. Dengan demikian pemerintah harus menjembatani keterbatasan guru tersebut dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan sehingga guru dapat belajar dan berlatih di sela-sela tugas mengajarnya.

Berbagai bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat) telah banyak diselenggarakan oleh pemerintah untuk meningkatkan kompetensi guru. Namun kenyataannya kompetensi guru belum sesuai dengan harapan. Masih rendahnya kompetensi guru bisa jadi disebabkan oleh motivasi guru yang rendah untuk meningkatkan kompetensinya melalui belajar atau program pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah tidak menyentuh kebutuhan guru dalam kegiatan pembelajaran. Untuk itu hal penting yang harus menjadi perhatian pemerintah adalah program pelatihan yang diselenggarakan harus memperhatikan kebutuhan riil guru terkait dengan fungsinya sebagai pengajar dan pendidik, dan bukan sebatas memberikan kemampuan teoritis. Sehingga

²³Hasan Basri dan A. Rusdiana, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), Cet. ke-1, h. 29

kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan tidak menghabiskan waktu, tenaga dan biaya tanpa terwujudnya kompetensi guru yang diharapkan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan tersebut.

Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi guru. Pendidikan dan pelatihan memberi kesempatan kepada guru untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap baru yang merubah prilakunya yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi belajar peserta didik.²⁴ Pengembangan profesi guru secara berkesinambungan, dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kompetensi guru dalam memecahkan masalah-masalah pendidikan dan pembelajaran yang berdampak pada peningkatan mutu hasil belajar peserta didik.²⁵ Oleh karena itu, peningkatan kompetensi guru untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional di satuan pendidikan, menjadi kebutuhan yang amat mendesak dan tidak dapat ditunda-tunda. Hal ini mengingat perkembangan atau kenyataan yang ada saat ini maupun di masa depan yang menuntut guru untuk siap dengan perkembangan zaman dan tuntutan perubahan.

Dari hasil wawancara dengan guru yang mengajar di MAN Simpang Empat, kecamatan pasaman, kabupaten Pasaman Barat tanggal 10 Februari

²⁴Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), Cet. ke-1, h. 61

²⁵Aris Suherman dan Ondi Saondi, *op.cit.*,h. 60

2017 yang dulunya mengajar pendidikan bahasa Inggris dan sekarang pindah menjadi kepala tata usaha di ketahui bahwa :

“ Kinerja guru MAN di Simpang Empat, kecamatan Pasaman secara umum sudah baik walaupun masih ada beberapa yang masih rendah terutama tenaga pengajar yang baru diangkat menjadi guru. Hal ini dapat diketahui dari kemampuan mengajar dan kemampuan menyusun perangkat pembelajaran. Guru yang memiliki perangkat pembelajaran ketika mengajar menunjukkan kegiatan pembelajaran berlangsung secara baik. Sementara guru yang tidak memiliki perangkat pembelajaran menunjukkan kegiatan pembelajaran yang kurang terarah sehingga tujuan pembelajaran tidak tercapai”²⁶

Hal senada yang disampaikan oleh Ibuk Daiyyana Sari, S.Ag, M.A

“ Pengalaman mengajar dan kegiatan pelatihan yang diikuti menjadi salah satu faktor yang menentukan kemampuan guru dalam mengajar. Artinya kemampuan guru tidak merata. Ada guru yang menunjukkan kemampuan mengajar yang sudah baik dan ada juga yang masih membutuhkan pembinaan terutama guru baru. Namun secara umum kemampuan atau kompetensi guru MAN di Simpang Empat, kecamatan Pasaman berada pada tingkat baik ”²⁷

Kemudian ditambahkan kembali oleh bapak Joko Kusuma Negara kalau mengenai pelatihan dan pendidikan (diklat), semua guru sudah mengikuti diklat, tapi ada yang sudah banyak, ada nada yang sedikit, namun dari segi aplikasi masih kurang begitu terlihat dilapangan, hal itu disebabkan beberapa faktor.

Berdasarkan studi pendahuluan didapatkan data dari guru-guru yang mengajar di MAN Simpang Empat baik yang PNS maupun yang Honorer sebagai berikut :

²⁶ Hasil wawancara dengan guru Pendidikan Bhasa Inggris, Bapak Joko Kusuma Negara, S.S. di MAN Simpang Empat, Jum’at 10 Februari 2017

²⁷ Hasil wawancara dengan guru Pendidikan Bhasa Arab, Ibuk Daiyyana Sari, S.Ag, M.A di MAN Simpang Empat, Jum’at 10 Februari 2017

No	Nama Lengkap	NIP	GOL	L/P
1	Drs. Yen Hendri, S.Pd	196312172006041004	III/d	Lk
2	Dra. Roslaini, MA	196003131989032002	IV/a	Pr
3	Erni, S.Pd	197203062005012005	III/d	Pr
4	Masfalinda, S.Ag	197703072005012005	III/d	Pr
5	Rahmi Fitria, S.Pd	197808102005012005	III/d	Pr
6	Daiyyana Sari, S.Ag	197801062005012008	III/d	Pr
7	Titin Ardian Ningsih, S.Pd.I	198004042005012005	III/d	Pr
8	Desi Yanti, SE	197709212007102001	III/b	Pr
9	Riri Syamzani, S.Pd	198610092009122007	III/a	Pr
10	Nurfitri, S.Si	198702102011012011	III/a	Pr
11	Hanifa, S.Pd.I	198612112006042002	III/a	Pr
12	Drs. Alizar	196506222014111001	III/a	Lk
13	Debi Lestarini, S.Pd	-	-	Pr
14	Jurita, S.Pd	-	-	Pr
15	Ermayeli, S.S	-	-	Pr
16	Fetri Wahyuni, S.T	-	-	Pr
17	Drs. Kasmadi Kasim	-	-	Lk
18	Kusni Rahayu, S.Ag	-	-	Pr
19	Eka Jaya Sukma, S.Hum	-	-	Lk
20	Okta Ardiani, S.Pd	-	-	Pr
21	Weni Kurniati, S.Pd	-	-	Pr
22	Dalium, S.Pd.I	-	-	Pr
23	Reski Eriza, S.Pd	-	-	Pr
24	Dila Haryanti, S.Pd	-	-	Pr
25	Demsi, S.Pd	-	-	Lk
26	Yuni Santi, S.S	-	-	Pr
27	Darmayanis, S.Pd.I	-	-	Pr
28	Agusnila Citra Sari, S.Pd	-	-	Pr
29	Netty Herawati, S.Pd	-	-	Pr
30	Hifzul Anwar, S.Pd	-	-	Lk
	Jumlah semua guru MAN			30

Diambil dari data kepegawaian MAN Simpang Empat per Januari 2017

Dari data di atas dapat dilihat bahwa jumlah guru yang ada bisa dikatakan sudah memadai tetapi masih banyak tenaga yang honorer dari pada yang PNS, dengan demikian akan sangat erat kaitannya dengan pelatihan/ pendidikan (diklat) yang mereka jalani.

Hal itu juga akan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada diri guru yang bersangkutan. Karena melihat kesejahteraan tenaga honorer yang ada di sana, kalau lebih banyak yang honorer dari pada yang PNS tentu juga akan berpengaruh terhadap kinerja mereka, walaupun yang honorer juga sudah pernah mengikuti pelatihan/ pendidikan (diklat) tetapi tidak akan sama dengan banyak kegiatannya dengan yang diikuti pegawai negeri.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk mengungkap **Pengaruh Motivasi Kerja dan Diklat Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Simpang Empat, Kecamatan Pasaman, Kabupaten Pasaman Barat.**

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah tersebut maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi guru antara lain:

1. Keinginan untuk menggunakan media dan metode yang terbaru masih kurang
2. Masih kurangnya minat guru untuk mengikuti pelatihan/pendidikan (diklat) yang diadakan

3. Diklat telah banyak diselenggarakan pemerintah tetapi belum mampu meningkatkan kompetensi guru yang ada.²⁸

C. Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak terlalu meluas, serta karena keterbatasan kemampuan, waktu dan biaya, maka penelitian difokuskan pada:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat, Kecamatan Pasaman, Kabupaten Pasaman Barat.
2. Pengaruh diklat terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat, Kecamatan Pasaman, Kabupaten Pasaman Barat.
3. Pengaruh motivasi kerja dan diklat secara bersamaan terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat, Kecamatan Pasaman, Kabupaten Pasaman Barat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat, Kecamatan Pasaman, Kabupaten Pasaman Barat ?
2. Apakah ada pengaruh positif yang signifikan diklat terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat, Kecamatan Pasaman, Kabupaten Pasaman Barat ?

²⁸ Hasil wawancara dengan guru Pendidikan Bahasa Arab, Ibuk Daiyyana Sari, S.Ag, M.A di MAN Simpang Empat, Jum'at 10 Februari 2017

3. Apakah ada pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja dan diklat yang diikuti guru secara bersamaan terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat, Kecamatan Pasaman, Kabupaten Pasaman Barat ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat, Kecamatan Pasaman, Kabupaten Pasaman Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh diklat yang diikuti guru terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat, Kecamatan Pasaman, Kabupaten Pasaman Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru dan diklat yang diikuti guru terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat, Kecamatan Pasaman, Kabupaten Pasaman Barat.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi:

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca tentang motivasi kerja.
 - b. Menambah konsep-konsep dan teori tentang pengaruh motivasi dan diklat yang diikuti guru terhadap upaya peningkatan kompetensi guru.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi guru PAI, sebagai bahan masukan agar berupaya secara terus menerus meningkatkan kompetensi untuk mendukung kegiatan

pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dunia pendidikan dan perkembangan zaman sehingga dapat mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

- b. Kementerian Agama dan Dinas Pendidikan, sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun program pembinaan bagi guru melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diikuti untuk meningkatkan kompetensi guru.
- c. Peneliti, menambah khazanah keilmuan tentang motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diikuti guru, serta kinerja yang harus dimiliki seorang guru.
- d. Peneliti selanjutnya, sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian dengan variabel yang relevan dengan penelitian ini

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. TEORI

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Dalam kamus umum bahasa Indonesia kinerja diartikan sebagai 1) apa yang dicapai atau prestasi yang terlihat, 2) kemampuan kerja.(1996 : 697) pengertian di atas mencerminkan bahwa untuk mencapai suatu tujuan memerlukan kemampuan kerja sehingga menghasilkan prestasi yang diharapkan. Kinerja berasal dari pengertian *Performance* atau unjuk kerja.²⁹ Kinerja guru atau prestasi guru adalah suatu hasil kerja yang dicari seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Wibowo kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.³⁰ Dapat dikatakan bahwa kinerja guru merupakan prestasi kerja dari apa yang dikerjakan guru dan bagaimana cara mengerjakannya.

Tuntutan terhadap seorang guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) dalam bekerja sangat diperlukan untuk menunjang pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi sekolah. Peningkatan kinerja dari masing-masing guru merupakan wujud dan refleksi rasa tanggung jawab dan loyalitas mereka

²⁹ Hasibuan Melayu SP, *Majamen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h.

³⁰ Wibowo, *Manajemen Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h. 7

terhadap pekerjaan. Rusman mengatakan bahwa kinerja guru merupakan wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi dan prestasi, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar.³¹

Sedangkan Sulistiyani menambahkan tentang kinerja yang mengatakan bahwa kinerja guru merupakan kegiatan yang dilakuakn selama priode tertentu. Hal di atas mempertegas hasil kerja atau prestasi kerja akan dapat dicapai dengan baik jika dilaksanakan dengan proses yang terencana dengan jangka waktu tertentu.³²

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kinerja proses kerja seorang guru yang dilaksanakan dimulai dari merencanakan melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran untuk mencapai taraf kesuksesan menurut kriteria tertentu.

b. Petingnya Kinerja Guru

Kinerja guru dapat digambarkan dengan penampilan kerja yang dilakukan melalui rasa tanggung jawab terhadap tugas sesuai dengan pendapat Isjoni yang mengatakan bahwa ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung

³¹ Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesional Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2010), h. 50

³² Sulistiyani, Ambar T & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*

jawabnya menjalankan amanah profesi yang diembannya, dan tanggung jawab moral di pundaknya.³³

PP No.74 Tahun 2008 tentang guru, mengatur tentang beban kerja, pola ikatan dinas, pengangkatan, penempatan dan posisi. Kinerja secara optimal yang dilakukan guru diharapkan akan dapat mewujudkan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan disekolah. Selanjutnya UU No.14 Tahun 2008 tentang guru dan dosen dimana mengatur tentang perundang-undangan hukum, kode etik guru, norma dan etika yang mengikat perilaku guru dalam pelaksanaan tugas keprofesionalannya. Kinerja guru tercermin melalui kualitas dan didikan guru dalam melaksanakan tugas. Kinerja yang dilakukan guru diharapkan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan. Kemampuan dan tanggung jawab yang tinggi dalam melakukan pekerjaan sangat diperlukan untuk menghasilkan sebuah kualitas kerja yang baik bagi seorang guru.

Pentingnya kinerja adalah untuk menandai manifestasi pengetahuan, pemahaman ide,konsep keterampilan yang diamati untuk mencapai tujuan organisasi, baik dan lengkapnya sarana dan prasarana namun keberhasilan suatu organisasi terletak pada kinerja pendidik atau guru sebagai tanggung jawab utama di sekolah perlu bimbingan kinerja supaya mutu pendidikan terus meningkat.

³³ Isjoni, *Citra Guru Antara Tuntunan dan Pengabdian*, (Pekanbaru: UNRI Pers, 2005), h. 63

Kinerja anggota organisasi merupakan elemen sumber daya manusia yang paling strategis dan factor penentu untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik dari setiap guru akan mempermudah instansi mewujudkan tugas pokok dan fuungsinya, mengingat betapa pentingnya kinerja guru dalam suatu organisasi maka kinerja guru harus mendapat perhatian dan pembinaan dari atasan secara terarah dan terencana.

c. Tugas Guru

Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih peserta didik. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai hidup (Afektif). Mengajar berarti merumuskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi (Kognitif). Adapun melatih berarti mmengembangkan keterampilan para siswa (Psikomotor).³⁴

Berkaitan dengan pelaksanaan tugas gurumenurut undang-undang sistem pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003, tugas guru antara lain adalah : (1). Membuat rencana pembelajaran, (2). Melaksanakan pembelajaran, (3). Melaksanakan evaluasi dan (4). Melaksanakan bimbingan dan latihanserta manajemen kelas. Sejalan juga dengan peraturan pemerintah No.74 Tahun 2008 tentang guru pasal 52 ayat 1 mengungkap kegiatan pokok guru yaitu : 1). Merencanakan pembelajaran, 2). Melaksanakan pembelajaran, 3). Menilai hasil

³⁴ M.User Usman, *Menjadi Guru Professional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), h. 7

belajar membimbing dan melatih peserta didik, ketiga tugas tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Membuat Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran merupakan langkah-langkah yang di tempuh dalam rangka menyusun dan mencapai tujuan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran adalah kegiatan memilih, menetapkan, mengembangkan metode untuk mencapai hasil pembelajaran yang diinginkan.³⁵ Selanjtnya rusman mengatakan jika tidak mempunyai persiapan yang baik, maka peluang untuk tidak terarah akan terbuka lebar, bahkan mungkin cenderung untuk melakukan improvisasi sendiri tanpa tujuan yang jelas.³⁶ Dalam PP No. 41 Tahun 2007 tentang standar pendidikan nasional pada standar proses, RPP dijabarkan dari silabus untuk mengarahkan kegiatan belajar peserta didik dalam upaya mencapai kompetensi dasar (KD). Setiap guru pada satuan pendidikan berkewajiban menyusun renncana persiapan pembelajaran (RPP) secara lengkap dan sistematis agar pembelajaran berlangsung secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, dan memotivasi pesreta didik untuk berpartisipasi aktif.

RPP disusun untuk setiap KD yang dapat dilaksanakan dalam satu kali pertemuan atau lebih. Guru merancang penggalan RPP untuk setiap pertemuan yang disesuaikan dengan penjadwalan di satuan pendidikan serta memberikan

³⁵ Hamzah B Uno, *Perencanaan Pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007) h. 2

³⁶ Rusman, *op.cit*, h. 59

ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat dan minat yang ada serta perkembangan fisik dan psikologis peserta didik. Perencanaan pembelajaran memiliki beberapa fungsi diantaranya : fungsi kreatif (memberikan umpan balik yang dapat menggambarkan berbagai macam kelemahan yang terjadi), fungsi inovatif (inovasi muncul seandainya kita memahami adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan), fungsi selektif (berkaitan dengan pemilihan materi pelajaran yang dianggap sesuai dengan tujuan pembelajaran), fungsi komunikatif (dokumen perencanaan harus dapat mengkomunikasikan kepada setiap orang baik tentang tujuan maupun hasil yang ingin dicapai, strategi atau rangkaian kegiatan yang dapat dilakukan), fungsi prediktif (dapat menggambarkan apa yang akan terjadi setelah dilakukan suatu treatment sesuai dengan program yang disusun), fungsi akurasi (guru dapat menghitung jam pelajaran efektif melalui program perencanaan), fungsi, pencapaian tujuan (membentuk manusia utuh, intelektual, sikap dan keterampilan), fungsi control (mengontrol keberhasilan siswa dalam mencapai tujuan).

b. Melaksanakan Pembelajaran

Ada tiga tugas atau aktivitas pokok dalam melaksanakan pembelajaran, yaitu: membuka pelajaran, mengelola pembelajaran dan menutup pembelajaran.

Sejalan dengan itu dalam PP No. 41 Tahun 2007 dijelaskan tiga tahapan pembelajaran yaitu :

- 1) . Pendahuluan, merupakan kegiatan awal dalam suatu pertemuan pembelajaran yang ditujukan untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran yaitu dengan cara memulai pembelajaran dengan mengingatkan kembali kepada siswa pembelajaran yang telah dipelajari sebelumnya atau mengaitkan kembali kepada siswa pembelajaran yang telah dipelajari sebelumnya atau mengaitkan materi yang berhubungan dengan kehidupan sehari-hari, dengan memancing beberapa dari pertanyaan. Tahapan pendahuluan ini merupakan tahapan yang tingkat menentukan untuk keberhasilan tiap-tiap lanjutan. Jika tahapan pendahuluan dipersiapkan dengan matang maka hasil belajar peserta didik diramalkan akan optimal.³⁷ Sejalan dengan itu Darmawan mengatakan bahwa tujuan pada tahap persiapan atau pendahuluan adalah untuk menimbulkan minat peserta didik memberi mereka pikiran positif mengenai pengalaman belajar yang akan datang menetapkan dalam situasi optimal untuk belajar.³⁸
- 2) Inti, kegiatan ini merupakan proses pembelajaran untuk menyampaikan KD. Sejalan dengan pendapat Sutikno yang mengatakan bahwa guru sanngat dituntut untuk menguasai

³⁷ *Ibid*, 71

³⁸ Darmawan Peni, dkk. *Kurikulum dan Pembelajaran/ Tim Pengembangan MKDP Kurikulum dan Pembelajaran*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), h. 134

sejumlah kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan proses pembelajaran antara lain : 1) Kemampuan menguasai bahan ajar, 2) kemampuan mengelola kelas, 3) Kemampuan dalam menggunakan metode, media dan sumber belajar. 4) Kemampuan untuk melakukan penilaian baik proses maupun hasil.³⁹ Sedangkan Mulyasa mengatakan bahwa proses pembelajaran pada satuan pendidikan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang motivasi peserta didik untuk berkarya, kreatifitas dan kemandiriuaan sesuai dengan bakat, minat, perkembangan fisikdan psikologis peserta didik.

Kegiatan ini dilakukan untuk mengahiri aktivitas pembelajaran yang dapat dilakukan dalam bentuk rangkuman atau kesimpulan, penilaian dan refleksi, umpan balik dan tindak lanjut.

c. Melaksanakan evaluasi

Evaluasi bertujuan untuk mengetahui tujuan pembelajaran yang telah tercapai, seberapa besar tingkat perubahan yang terjadi pada dari peserta didik. Sejalan dengan itu Rusman berpendapat penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan.⁴⁰

³⁹ Suktikno, M. Sobri, *Belajar Dan Pembelajaran, "Upaya Kreatif Dalam Mewujudkan Pembelajaran yang Berhasil"* (Bandung: Prospect, 2009), h. 47

⁴⁰ Rusman, *Op.cit*, h. 78

Kemudian pendapat lain mengatakan bahwa berdasarkan hasil evaluasi guru dapat mengetahui sampai dimana penguasaan bahan pelajaran atau kecakapan masing-masing siswa. Selain itu, evaluasi juga dapat digunakan guru sebagai alat untuk memperbesar motivasi belajar peserta didik, sehingga dapat mencapai prestasi belajar yang lebih tinggi.⁴¹

Dalam PP No. 41 Tahun 2007 evaluasi proses pembelajaran dilakukan untuk menentukan kualitas pembelajaran secara keseluruhan, mencakup tahapan rencana proses pembelajaran, dan penilaian hasil pembelajaran. Evaluasi proses pembelajaran diselenggarakan dengan cara : a) Membandingkan proses pembelajaran yang dilaksanakan guru dengan standar proses, b) Mengidentifikasi kinerja guru dalam proses pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang dimiliki guru tersebut. Evaluasi proses pembelajaran memusatkan kepada keseluruhan kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Evaluasi pembelajaran dilaksanakan dengan prosedur dan instrument penilaian proses dan hasil belajar, dimana indicator pencapaian kompetensi guru mengacu kepada standar penilaian, sehingga penilaian dapat terukur dan memudahkan guru dalam melaksanakan evaluasi.

d. Bimbingan dan Latihan

Bimbingan terhadap peserta didik merupakan kegiatan penting bagi seorang guru. Kegiatan pembimbingan bertujuan untuk membantu peserta didik dalam mengatasi kesulitan belajarnya dan membantu mengarahkan sesuai

⁴¹ Darmawan, *Op.cit*, h. 68

dengan tujuan yang diharapkan. sejalan dengan pendapat Sardiman yang mengatakan bahwa guru harus berlaku membimbing, dalam arti menuntun sesuai kaidah yang baik dan mengarahkan perkembangan peserta didik sesuai dengan tujuan yang dicita-citakan, termasuk dalam hal ini yang penting ikut dalam memecahkan masalah atau soal-soal yang berkaitan dengan materi yang dihadapi.

Menurut Darmawan tujuan tahapan pelatihan adalah : membantu peserta didik belajar mengintegrasikan dan menyerap pengetahuan dan keterampilan baru dengan berbagai macam cara. Seperti aktivitas pemrosesan, permainan dalam belajar, aktivitas pemecahan masalah, refleksi dan artikulasi individu, dialog berpasangan atau berkelompok pembelajaran, dan tujuan kolaboratif termasuk aktivitas praktis dalam membangun keterampilan lainnya.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru sehingga menjadi lebih baik atau menjadi lebih buruk. Kinerja dapat dikelompokkan atas dua yaitu :

- a. Kelompok diri atau individu antara lain bakat, sifat, minat, usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman dan motivasi faktor ini datang dari dalam diri seseorang, semua yang ada pada diri seseorang tidak mudah untuk di ubah tanpa perubahan dari faktor dari luar situasi pekerjaan.
- b. Faktor situasional yaitu pada umumnya terletak dalam kendali organisasi, faktor ini semua dapat diatur sesuai dengan kehendak pimpinan karena hal ini termasuk dalam hal wewenangnya, faktor

yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut : a) Faktor internal terdiri dari sikap, minat, inteligensi, disiplin , motivasi dan kepribadian. b) Faktor eksternal terdiri dari : saran dan prasarana, insentif atau gaji, suasana lingkungan kerja. Sementara menurut Anoraga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu seperti daya tarik pekerjaan, insentif (upah), keamanan dan perlindungan kerja, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan dan suasana kerja, harapan pengembangan karir, keterlibatan dalam pengembangan organisasi, pengertian dan simpati atas-atas persoalan-persoalan pribadi, kesediaan pimpinan kepada diri si pekerja, dan disiplin kerja yang keras.

Seorang guru dapat mengerjakan pekerjaannya secara optimal dalam bekerja manakala dia memiliki disiplin kerja yang tinggi dan mempunyai hubungan interpersonal yang yang baik dengan lingkungan kerjanya dan masyarakat, berupa pengetahuan dan pengetahuan kerja serta pengalaman yang baik yang dimiliki pegawai. Proses pelaksanaan tugas yang dilakukan seorang guru dapat dilakukan dengan mengoptimalkan segala potensi yang dimilikinya. Dengan demikian tugas yang dijalankan akan memberikan suatu bentuk hasil kerja yang optimal pula.

Dari seluruh uraian di atas tentang kinerja guru, maka dapat disimpulkan bahwa indikator untuk mengukur kinerja guru yaitu : (1) Membuat RPP, (2)

Melaksanakan pembelajaran, (3) Melaksanakan evaluasi, (4) Bimbingan dan latihan.

e. Indikator Kinerja Guru

Berkenaan dengan kepentingan terhadap kinerja guru, *Georgia Department of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru, yaitu: 1) rencana pembelajaran (*teaching plans and material*) atau sekarang disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), 2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*), dan 3) penilaian pembelajaran.⁴²

Indikator kinerja adalah guru adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk mendapat menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahapan perancangan , tahapan pelaksanaan maupun setelah kegiatan selesai. Indikator penilaian kinerja guru dalam hal ini dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu sebagai berikut :

a) Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran, b) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, c) Evaluasi dalam kegiatan pembelajaran.

⁴²Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 75

Secara operasional selanjutnya indikator penilaian terhadap kinerja guru dalam hal ini dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu:⁴³

a. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

c. Evaluasi kegiatan pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi.

Menurut Dermawati, kisi-kisi penilaian kinerja guru mata pelajaran

⁴³*Ibid.*, h. 76-78

dapat dilihat pada tabel berikut:⁴⁴

No	Dimensi Tugas Utama/Indikator Kinerja Guru
I	Perencanaan Pembelajaran
1.	Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik.
2.	Guru menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir.
3.	Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif.
4.	Guru memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran.
II	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran yang Aktif dan Efektif
A.	Kegiatan Pendahuluan
5.	Guru memulai pembelajaran dengan efektif.
B.	Kegiatan Inti
6.	Guru menguasai materi pelajaran.
7.	Guru menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif.
8.	Guru memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran.
9.	Guru memicu atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran.
10.	Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran.
C.	Kegiatan Penutup
11.	Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif
III	Penilaian Pembelajaran
12.	Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik.
13.	Guru menggunakan berbagai strategi dan model penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP.
14.	Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.

Tabel 2.1

⁴⁴Dermawati, *Penilaian Angka Kredit Guru*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 10-11

Kisi-Kisi Penilaian Kinerja Guru

2. Motivasi Kerja

1. Pengertian motivasi dan motivasi kerja

Sebelum sampai pada pengertian motivasi kerja terlebih dahulu telah pengertian motivasi. Motivasi merupakan salah satu dari fungsi manajemen yang erat kaitannya dengan sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi untuk mencapai tujuan.

Motivasi sebagai suatu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan uapaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.⁴⁵ Hasibuan menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif, dan terintegasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.⁴⁶ Hamzah mengartikan motivasi sebagai dorongan dasar yang menggerakkan seseorang untuk bertindak laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan yang ada pada dirinya.⁴⁷ Motivasi juga merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.⁴⁸

⁴⁵ Robins Stephen. *P perilaku organisasi*, alih bahasa tim indeks (Jakarta: Erlangga, 1996), h. 198

⁴⁶ Melayu S.P Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara), 2005), h. 95

⁴⁷ Hamzah B Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 1

⁴⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1987, h. 174

Motivasi sebagai proses psikologis timbul akibat faktor dari dalam dan luar diri seseorang. Faktor dari dalam (*instrinsik*) berupa kepribadian sikap, pengalaman, pendidikan, harapan, dan cita-cita yang menjangkau masa depan. Sedangkan faktor dari luar (*extrinsic*) ditimbulkan oleh berbagai sumber seperti pengaruh pimpinan, kolega dan faktor-faktor lingkungan yang lainnya. Baik faktor ekstrinsik maupun instrinsik motivasi timbul karena adanya rangsangan.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi ialah kondisi bathin yang mendorong seseorang untuk berperilaku untuk memenuhi kebutuhan, mencapai harapan dan tujuan akibat adanya rangsangan.

Motivasi kerja diartikan sebagai derajat, sampai dimana seseorang individu ingin berusaha untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan dengan baik.⁴⁹ Motivasi kerja juga adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dalam psikologi disebut semangat kerja.⁵⁰ Hamzah mengartikan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal.⁵¹

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kondisi bathin, kekuatan, daya dorong yang dimiliki seseorang yang

⁴⁹ Timpe, A Dale *Motivasi Pegawai*, alih bahasa Susanto Budi Dharmo. (Jakarta: Elex Media Komputindo, 1993), h. 209

⁵⁰ Pandji Anoraga. *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), h. 35

⁵¹ Hamza, B Uno *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 2

berasal dari dalam dan luar diri untuk melakukan suatu pekerjaan sehingga menimbulkan semangat, kesungguhan, kegairahan, rasa tanggung jawab dan kesukaan terhadap pekerjaan tersebut guna memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Pentingnya Motivasi

Sekolah merupakan organisasi yang terdiri dari kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan dapat berjalan dengan baik maka semua unsur dalam organisasi terutama sumberdaya manusia harus dapat terlibat secara aktif dan memiliki dorongan untuk bersama-sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Agar sumber daya manusia dapat digerakkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi maka perlu dipahami motivasi mereka dalam bekerja terutama untuk para guru adalah penekanan pada motivasi kerja. Siagian menyatakan bahwa motivasi kerja penting karena dengan adanya motivasi yang tinggi diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mewujudkan produktifitas guna pencapaian tujuan organisasi.⁵² Sehubungan dengan itu Melayu menyatakan bahwa pemberian motivasi memiliki tujuan antara lain :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja bawahan, 2) Meningkatkan minat dan kepuasan kerja. 3) Meningkatkan motivasi kerja, 4) Memperetahankan loyalitas dan keberhasilan organisasi, d). Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkatan absensi bawahan 5)

⁵² Sondang P Siagian, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), h. 112

Menciptakan suasana dan hubungan kinerja yang baik, 6) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi bawahan, 7) Meningkatkan kesejahteraan bawahan, 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab bawahan terhadap tugas-tugasnya.⁵³

Dalam sebuah organisasi motivasi kerja berperan penting mempengaruhi atau mendorong seseorang berbuat untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien, serta menyelesaikan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Begitu dengan guru, keberhasilan guru dalam mengelola proses pembelajaran di kelas ditentukan oleh motivasi yang dimilikinya. Seseorang akan bersemangat, sungguh-sungguh, dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya bila telah memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru sangat penting, dapat mempengaruhi perilaku seseorang untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, bergairah dan melaksanakan tugas, mempunyai keinginan yang tinggi untuk kemajuan, bekerja sepenuh hati tekun dan selalu memiliki antusias yang tinggi dalam pekerjaannya.

3. Ciri-ciri Motivasi Kerja

Adanya motivasi yang tinggi akan mengakibatkan semangat kerja yang tinggi pula dalam diri guru. Tinggi rendahnya semangat kerja seseorang dapat dilihat dari perilaku guru, tingkat disiplin kerja, kerjasama, tanggung jawab dan produktivitas kerja. Dengan adanya dorongan dari dalam diri usaha untuk lebih

⁵³ Melayu S.P Hasibuan, *op. cit.* h. 97

bergairah, dalam berbuat dan melaksanakan usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan menyebabkan timbulnya semangat dari setiap individu untuk saling bekerja sama, disiplin dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan. *“People who are intrinsically motivated to do their work are enthusiastic, responsible, caring, and eager to improve. They don’t always watch the clock. They are happy to help someone else out, to contribute to a team, or to take on a little extra responsibility themselves if need be.”*⁵⁴

Mc Calland yang dikutip oleh Nurhizrah menyatakan bahwa orang-orang yang memiliki motivasi kerja mempunyai tiga ciri-ciri yakni : 1) Mempunyai keinginan yang kuat untuk bertanggung jawab secara pribadi terhadap pemecahan masalah, 2) Cenderung membuat perangkat yang tingkat kesulitan dan risikonya sedang, 3) Memiliki keinginan yang kuat untuk memperoleh umpan balik (*feed back*).⁵⁵ Selanjutnya Susanto yang dikutip Sondang mengatakan seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi mempunyai ciri-ciri sebagai berikut : 1) Suka pekerjaan menantang, 2) Bersifat inisiatif, 3) Memiliki rasa tanggung jawab, 4) Menghendaki umpan balik yang cepat dan kongkrit dalam pergaulan, 5) Menyukai pekerjaan, 6) Memiliki semangat yang tinggi dalam pekerjaannya.⁵⁶

⁵⁴ Alexander Hiam, *Motivational management : inspiring your people for maximum performance*, (New York: AMACOM, 2003), h. 12

⁵⁵ Nurhizrah Gistituati, *Manajemen Pendidikan*, (Padang: UNP Prees, 2009), h. 244

⁵⁶ Sondang P Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), h. 150

Berdasarkan asumsi dia atas dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja akan memiliki keunggulan dalam bekerja, memiliki semangat kerja, memiliki kegairahan dalam bekerja, suka pekerjaan menantang dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi.

4. Teori-teori Motivasi

Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, sehingga ahli telah mencoba untuk mengembangkan berbagai teori tersebut, berikut ini beberapa penjelasan yang dikutip dari beberapa ahli :

a. Preference- Expenet Theory

Teori ini dikenal dengan teori harapan yang dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Teori ini mengungkapkan tentang kemampuan seseorang merupakan hasil perkalian total dengan kemampuan. Dijelaskan oleh Byars yang dikutip oleh Nurhizrah yang mengatakan bahwa seseorang yang mempunyai harapan yang tinggi dan meningkatkan usahanya untuk mencapai hasil yang dapat diraskan tingkat motivasinya pun akan tinggi. Jika harpan memperoleh hasil rendah maka motivasi juga akan rendah.⁵⁷ Pendapat lain juga mengatakan inti dari teori tertentu terletak pada kuatnya kecendrungan seseorang untuik bertindak dengan cara tertentu tergantung pada kekuatan harapan bahwa tindakan akan diikuti oleh suatu hasil tertentu dan ada daya tarik dari hasil itu bagi orang bersangkutan.

b. Reoforcement Theory

⁵⁷ Nurhizrah Gistituati, *Manajemen Pendidikan*, (Padang: UNP Prees, 2009), h. 245

Byars dalam Azwar yang mengemukakan tentang teori Skinner yang mengatakan bahwa tindakan yang ditingkatkan akan diikuti, dan tindakan yang tidak ditingkatkan tidak akan diikuti. Teori ini berasumsi bahwa tindakan individu menentukan tingkat motivasinya.⁵⁸ Pendapat yang lain menjelaskan bahwa kuatnya kecenderungan untuk bertindak dalam suatu acara tertentu tergantung pada kegiatan suatu penghargaan bahwa tindakan itu diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik

c. Teori Hirarki Kebutuhan

Teori hirarki kebutuhan dikemukakan oleh Maslow yang dikutip oleh Winardi mengungkapkan bahwa kebutuhan dasar manusia itu terbentang dalam satu garis berbentuk hirarki yang dimulai kebutuhan yang paling dasar sampai kepada kebutuhan paling atas, menurutnya manusia mempunyai 5 tingkatan kebutuhan yaitu : a) *Physicologikal Needs* (kebutuhan untuk bisa hidup/ pokok) seperti sandang pangan dan papan, b) *Safety needs* (kebutuhan keamanan) tidak hanya dalam arti fisik tetapi juga mental psikologis dan intelektual, c) *Social needs* (kebutuhan social) seperti kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, dihormati dan sebagainya, d) *Esteem needs* (kebutuhan prestise), seperti status dan harga diri, e) *Need for self actualization* (kebutuhan aktualisasi diri), kebutuhan akan kepuasan diri, kebutuhan untuk mewujudkan diri atau kebutuhan seseorang untuk

mengembangkan potensi yang ada pada dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan.

Moslow berpendapat apabila kebutuhan dasar seseorang telah terpenuhi, maka orang yang bersangkutan akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi.⁵⁹

d. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikemukakan oleh Frederich Herzberg dalam Winardi yaitu faktor penyehat (*hygiene*) dan factor pendorong (*motivation*) Herberg menyatakan bahwa faktor Hygiene antara lain adalah : a) Gaji, merupakan yang diterima dari organisasi berupa uang atau materi yang lainnya sebagai imbalan terhadap pekerjaan yang dilakukan, b) .kondisi kerja, misalnya peralatan dan fasilitas lainnya, c) Keamanan, yaitu jaminan hidup untuk masa mendatang dan jaminan uang, d) Kebijaksanaan dan administrasi berupa kemampuan memimpin bawahan, keefektifan dan kebijaksanaan perusahaan, e) Perilaku pengawas yaitu kemampuan pengawas memberikan bimbingan kepada bawahan, f) hubungan antar pribadi, yaitu adanya hubungan kerjasama dengan teman sekerja dan supervisor. Faktor Motivasi menurut Herberg adalah hubungan langsung dengan isi pekerjaan, yaitu : a) Pencapaian prestasi yakni suatu perasaan lega karena memperoleh kekuasaan dalam memecahkan masalah, mendapatkan hasil yang lebih baik dari suatu pekerjaan dan dapat mengerjakan pekerjaan yang menantang, b)

⁵⁹ Winardi, *Motivasi dan Permotivasi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2004), h. 11

Penghargaan atas prestasi yaitu penghargaan dari perusahaan, dari teman-teman satu pekerjaan atau dari masyarakat terhadap prestasi yang dicapai seseorang, c) Pekerjaan itu sendiri, yaitu kesukaan seseorang terhadap pekerjaannya, d) Pertanggung jawaban, yaitu rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, e) Kemampuan, yaitu kesempatan untuk promosi, f) Pertumbuhan, yaitu kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang baru serta pengembangan personil.⁶⁰

e. Teori Prestasi

Teori prestasi teori yang dikembangkan oleh Mc Calland, teori ini bertitik tolak pada perilaku yang di arahkan untuk mencapai hasil yang cukup baik atau perilaku untuk berprestasi. Menurut Mc Calland dan Robbins motivasi untuk berprestasi adalah suatu keinginan untuk bekerja dengan baik, bukan demi penghargaan sosial, tapi untuk mencapai perasaan keberhasilan diri atau sukses.⁶¹

Berdasarkan teori yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menjadi daya dorong dalam diri seseorang yang menimbulkan semangat kegairahan dan kemauan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan tertentu.

f. Teori Keadilan

⁶⁰ *Ibid*, h. 87

⁶¹ Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi* (Malang: Bayu Media, 1996), h. 2005

Teori ini berdasarkan pada suatu anggapan bahwa kebanyakan manusia sangat terpengaruh dengan situasi, seperti penghasilan yang berimbang dibandingkan dengan penghasilan kelompok lain yang sederajat, sehingga seseorang dapat membatasi produk kerjanya setelah bagaimana teman sebelahnya menghasilkan produk itu, Adam dalam Winardi menurut teori ini yang menentukan motivasi seorang guru adalah rasa adil atau tidaknya keadaan di lingkungan sekolah. Tingkat keadilan itu dapat diukur dengan ratio antara kerja dan upah yang diterima seorang guru dalam lingkungan kerja yang sama atau yang sebanding.⁶²

g. Teori Harapan

Vroom dalam Winardi menyatakan bahwa manusia termotivasi untuk bekerja ataupun bersemangat tinggi, apa bila ia memiliki keyakinan akan terpenuhinya harapan-harapan yang didambakannya, serta tingkat manfaat dan daya tarik serta hasil konkrit (*valence of outcomes*) yang di perolehnya. Selanjutnya dikatakan juga bahwa yang memotivasi seseorang bekerja giat untuk mengerjakan sesuatu tergantung hubungan timbal balik antara yang dia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu. Bila keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasan, maka ia akan bekerja keras pula dan sebaliknya.⁶³

⁶² Winardi *op.cit*, h. 94

⁶³ *Ibid*

Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa motivasi kerja guru akan dipengaruhi oleh bagaimana pandangan guru terhadap tugas yang dilakukannya, ketika ia beranggapan tugas itu sebagai beban dan hukuman, maka selama itu pula tidak akan memiliki motivasi yang baik. Namun apabila guru beranggapan bahwa kerja sebagai guru adalah suatu pengabdian, kewajiban, mendapat penghasilan, panggilan jiwa dan ibadah, maka dia akan termotivasi untuk melakukannya. Di samping itu juga faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru adalah menyangkut kebutuhan artinya guru yang terpenuhi kebutuhannya dari pekerjaannya maka ia akan semakin termotivasi untuk melaksanakan tugasnya sebagai guru.

3. Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Guru

1. Pengertian

Pendidikan dan pelatihan (diklat) terdiri dari dua kata yaitu pendidikan dan pelatihan. Pendidikan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku seseorang demi mencapai tujuan organisasi.⁶⁴ Syah mendefinisikan pendidikan sebagai” sebuah proses dengan metode-metode tertentu sehingga orang memperoleh pengetahuan, pemahaman dan cara bertingkah laku yang sesuai dengan kebutuhan”.⁶⁵ Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan usaha yang dilakukan secara

⁶⁴ Veithzal Rivai dan Sylviana Murni, *Education Management: Analisis Teori dan Praktek*, (Jakarta : Rajawali Press, 2010), Cet. ke-2, h. 2

⁶⁵ Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2008), Cet. ke-14, h. 10

terencana untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi seseorang agar menjadi lebih baik.

Kata pelatihan berasal dari kata “latih” ditambah dengan awalan pe dan akhiran an yang artinya telah biasa. Keadaan telah biasa diperoleh seseorang setelah melalui proses belajar atau diajar.⁶⁶ Jadi pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan untuk membiasakan diri atau untuk memperoleh kecakapan tertentu.

Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru adalah melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) guru. Menurut Mulyasa, pendidikan dan pembinaan guru untuk meningkatkan kompetensi dapat dilakukan melalui pendidikan dalam jabatan.⁶⁷ Pembinaan melalui program pendidikan dalam jabatan biasanya diberikan oleh lembaga-lembaga pelatihan yang dilaksanakan oleh dinas pendidikan, pemerintah daerah, organisasi profesi (PGRI), kelompok masyarakat atau juga dari pihak luar negeri.

Dalam Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi disebutkan bahwa Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), yang meliputi pengembangan diri dapat dilakukan melalui kegiatan pendidikan (diklat) fungsional. Dalam dunia pendidikan, istilah diklat tersebut saat ini telah berkembang dengan berbagai istilah yang pada dasarnya memiliki substansi yang sejenis seperti penataran, bimbingan

⁶⁶ Hasan Basri dan A. Rusdiana, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), Cet. ke-1, h. 28

⁶⁷ E. Mulyasa, *op.cit.*, h. 38

teknis (bimtek), sosialisasi, ataupun *workshop*. Seluruh kegiatan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru.

Pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia mempunyai dua dimensi utama yaitu dimensi personal organisasional.⁶⁸ Keduanya harus dikembangkan secara tepat, simultan dan berkelanjutan. Dengan demikian, lembaga pendidikan akan tumbuh dan berkembang lebih maju karena didukung oleh tenaga pendidik yang mempelajari hal-hal baru dan mengaplikasikannya dalam kegiatan pembelajaran dengan tujuan memperbaiki dan meningkatkan pendidikan.

Pelatihan mempunyai dua fungsi penting yaitu :

- a. Peningkatan kinerja dalam pekerjaan yang bersangkutan pada masa sekarang; dan
- b. Menyiapkan seseorang untuk mendapatkan peluang, tanggung jawab dan tugas di masa yang akan datang.⁶⁹

Diklat yang diikuti oleh guru baru berfungsi sebagai alat pengenalan terhadap pekerjaannya, karena pada prinsipnya apabila guru sudah mengenal dan mengetahui pekerjaannya maka akan timbul rasa suka dengan profesinya. Rasa cinta terhadap profesi membuat setiap pekerjaan yang dilakukan akan menjadi lebih mudah dan penuh semangat, sehingga kinerja guru menjadi meningkat dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif

⁶⁸ Hasan Basri dan A. Rusdiana, *op.cit.*, h. 8

⁶⁹ Jejen Musfah, *op.cit.*, h. 61

dan efisien. Bagi guru lama, diklat sangat diperlukan sebagai alat penyegaran, pembaharuan pikiran, dan sebagai penunjang bagi guru untuk menyesuaikan dengan kurikulum dan teknologi baru sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Secara lebih rinci, Basri dan Rusdiana menyebutkan beberapa tujuan dari pendidikan dan pelatihan fungsional guru yaitu:

- a. Memperbaiki kinerja guru;
- b. Meningkatkan keterampilan dan kompetensi guru;
- c. Memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan pendidikan dan kegiatan pembelajaran;
- d. Orientasi bagi guru baru;
- e. Persiapan promosi;
- f. Keberhasilan manajerial;
- g. Pengembangan personal guru.⁷⁰

Dalam kegiatan diklat, guru mendapatkan informasi baru, teknik baru, strategi, keterampilan dan cara-cara mengaplikasikannya sehingga dapat diimplementasikan dalam kegiatan pembelajaran di dalam kelas. Manullang dalam Musfah membedakan konsep diklat dengan pendidikan. Menurut Manullang diklat lebih bersifat praktis sedangkan pendidikan lebih bersifat teoritis.⁷¹

Dasar pikiran mengenai pelaksanaan diklat idealnya mencakup delapan hal pokok berikut:

- a. Tujuan diklat harus disesuaikan dengan kebutuhan pendidikan;
- b. Materi diklat harus relevan dengan realisasi tujuan diklat;

⁷⁰ Hasan Basri dan A. Rusdiana, *op.cit.*, h. 32

⁷¹ Jejen Musfah, *op.cit.*, h. 75

- c. Jadwal disusun secara jelas sehingga memudahkan instruktur dan peserta diklat;
- d. Lokasi diklat dipilih yang memberikan kegairahan dalam proses pelaksanaan diklat;
- e. Kuantitas dan kualitas peserta tidak boleh mengganggu pelaksanaan diklat;
- f. Pelatih harus dipilih yang memiliki kualifikasi yang diperlukan;
- g. Metode diklat harus disesuaikan dengan peserta diklat dan materi yang diberikan.
- h. Pentingnya penilaian dan umpan balik kegiatan diklat yang dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti ujian teori dan praktik.⁷²

2. Pentingnya Diklat bagi Guru

Dalam sebuah organisasi pendidikan seperti sekolah, diklat dipandang sangat memiliki peran yang sangat krusial dalam pengembangan sumber daya manusia pada organisasi tersebut. Pentingnya diklat bertitik tolak dari pemikiran bahwa pengetahuan, keahlian dan keterampilan guru di sekolah perlu terus ditingkatkan. Sejalan dengan pendapat Sondang yang mengatakan bahwa pelatihan dan pengembangan mutlak perlu dilakukan, kemitlakan itu tergambar pada berbagai jenis manfaat yang dapat dipetik dari padanya, baik bagi sekolah,

⁷² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), Cet. ke-10, h. 157

para guru maupun bagi penumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antara berbagai kelompok kerja yang ada di sekolah tersebut.⁷³

Pendapat lain mengatakan bahwa diklat merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumberdaya manusia. Diklat tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan kerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Diklat adalah suatu infestasi dibidang sumberdaya manusia yang dapat dilakukan dengan diluar pekerjaan pada umumnya bersifat formal, maupun dalam pelaitan dalam pekerjaan.⁷⁴

Didukung pendapat lain yang mengatakan bahwa melalui program diklat para anggota organisasi menjalankan tugas proses sosialisasi yang merupakan pendidikan dalam arti luas agar mereka bisa menyesuaikan diri dengan-perubahan yang ada dalam organisasi tersebut. Dengan memahami aspek sosial, teknis, budaya lingkungan kerja, mereka semakin bisa melakukan pekerjaan dengan baik dan menerima tanggung jawab yang lebih besar.⁷⁵

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan/pendidikan (diklat) akan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.

⁷³ *Ibid*, h. 183

⁷⁴ P.J Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BP-STIE UI, 1985), h. 25

⁷⁵ Ronald Nangoi, *Pengembangan Produksi dan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996), h, 145

3. Manfaat Diklat

Selanjutnya manfaat yang didapat dari diklat, berupa : 1) Meningkatkan kreatifitas kerja, 2) Mengurangi keterlambatan kerja, 3) Meningkatkan kecakapan kerja, 4) meningkatkan produktivitas, 5) meningkatkan rasa tanggung jawab. Selanjutnya dikatakan bahwa peranan pelatihan adalah mempermudah gerak para peserta pelatihan menuju yang ideal.

Pendapat lain mengatakan melalui pelatihan para pegawai lebih terampil karenanya lebih produktif. Maksudnya tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan adalah untuk menghilangkan ketidak efisienan kerja, baik saat ini ataupun yang akan datang, yang menyebabkan guru performanya di bawah tingkat yang diharapkan. Karena itu pelatihan dan pendidikan (diklat) dapat membuat guru lebih produktif dalam proposes pembelajaran.⁷⁶

Begitu juga halnya yang dikatakan pendapat lain mengatakan bahwa efektif atau tidaknya suatu program pelatihan harus dilihat dari tolak ukur yang sangat penting, yaitu apakah ada perubahan pada pesereta pelatihan dan dalam organisasi. Perubahan pada peserta pelatihan dapat dilihat teraratasinya permasalahan yang dihadapi. Perubahan pada organisasi, dapat beberapa peningkatan kerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Secara implisit hal ini berarti harus dapat kesediaan manajemen untuk memanfaatkan

⁷⁶ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: ANDI, 2003), 198

pengetahuan, keterampilan dan perbaikan persepsi peserta yang telah selesai mengikuti program pelatihan.⁷⁷

4. Bentuk Diklat bagi Guru

Adapun bentuk diklat dalam rangka program pembinaan mutu guru dapat dilakukan melalui pelatihan di lembaga PKG (Pemantapan Kerja Guru), MGMP/ BS (Musyawarah Guru Mata Pelajaran/ Bidang Studi), KKG (Kelompok Kerja Guru), KKKS (Kelompok Kerja Kepala Sekolah). Lembaga lain yang substantif melaksanakan pelatihan untuk meningkatkan mutu guru, yakni PPPG (Pusat Pengembangan Penataran guru) dan BPG (Balai Penataran guru) Kegiatan Dilembaga tersebut harus diarahkan untuk memperbaiki cara mengajar dan materi ajar yang harus di kuasai guru.⁷⁸

Pendapat lain mengatakan tentang usaha yang dilakukan guru dalam upaya peningkatan kemampuan dalam masa jabatannya sebagai guru dapat melalui kegiatan penataran, lokakarya, seminar atau kegiatan ilmiah lainnya.

Program-program pembinaan mutu guru tersebut diarahkan pada :

1. Pemanfaatan waktu/ hari belajar
2. Efektifitas kegiatan belajar mengajar
3. Pemecahan masalah praktis yang dihadapinya sehari-hari di sekolah.⁷⁹

⁷⁷ Sondang P. Siagian, *Manajemen Abadb 21*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004, h. 157

⁷⁸ Fasli Jalal, *Reformasi Pendidikan dan Konteks Otonomi Daerah*, (Jokjakarta : Kerja Sama Depdiknas, Bappenas, dan Adicipta Karya Nusa, 2001), h. 264

⁷⁹ Udin Syaifudin Su'ud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung : Alfabeta, 2009), h. 104

Berdasarkan uraian yang dipaparkan di atas maka yang dijadikan indikator pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah tingkat penguasaan dan relevansi materi pendidikan pelatihan yang diikuti terhadap tugas guru.

B. Penelitian yang Relevan

Hasil penelitian yang relevan dengan penelitian yang dilakukan, diantaranya adalah :

1. Rio Renisya tentang Kontribusi Pendidikan/Pelatihan (Diklat) dan Motivasi Prestasi terhadap Pelaksanaan Tugas Guru SMK Negeri di Kabupaten Lima Puluh Kota.⁸⁰ Semakin banyak pendidikan/pelatihan (diklat) yang lakukan guru dan dan motivasi berprestasi yang tinggi akan mengoptimalkan pelaksanaan tugas guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.
2. Esti Yastika tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Diklat Guru terhadap Kompetensi Profesional Guru Ekonomi SMA Negeri Kabupaten Pematang. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Diklat Guru memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kompetensi Profesional Ekonomi SMA Negeri .⁸¹

⁸⁰ Rio Renisya, Kontribusi Pendidikan/ Pelatihan (Diklat) Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Pelaksanaan Tugas Guru SMK Negeri di Kabupaten Lima Puluh Kota, *Tesis*, (Padang: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang, 2010)

⁸¹ Esti Yastika, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Diklat Guru terhadap Kompetensi Profesional Guru Ekonomi SMA Negeri Kabupaten Pematang, *Tesis*, (Malang: Program Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Malik Maulana Ibrahim Malang, 2015)

3. Jonnedi Apriwal Gusti tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru dengan efektivitas kerja guru PAI SLTA di Kota Padang Panjang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru berhubungan dengan efektivitas kerja guru PAI SLTA.⁸²

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) guru terhadap kinerja guru

Guru membutuhkan peningkatan dan perbaikan pada dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya, kegiatan itu dapat dilakukan secara *on the job training* dan *in- service training* (diklat). Artinya usaha-usaha yang dapat dilakukan guru untuk meningkatkan kinerjanya dapat dilakukan dengan mengikuti berbagai diklat yang relevan dengan tugas-tugas tersebut. Dengan kata lain, melalui diklat yang diikuti maka guru bisa menambah maupun memperbaharui pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya sehingga nantinya pengetahuan dan keterampilan tersebut dapat digunakan sebagai pendukung dalam pekerjaannya.⁸³

⁸²Jonnedi apriwal Gusti, Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru dengan Efektivitas Kerja Guru PAI SLTA di Kota Padang Panjang, *Tesis* (Batusangkar: Pascasarjana STAIN Bsk, 2013)

⁸³ Suharno, *Manajemen Pendidikan*, (Surakarta: LPP UNS dan UNS Press, 2008), h. 24

Berdasarkan hal di atas, penulis meyakini bahwa diklat yang diperoleh oleh guru akan berpengaruh positif terhadap kinerjanya.

2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja guru

Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dan berusah lebih keras agar pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan maksimal. Hal ini diperkuat dengan pendapat ahli yang mengatakan bahwa orang yang memiliki motivasi kerja akan melakukan kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif dan lebih efisien dari pada kegiatan yang dilaksanakan sebelumnya.⁸⁴

Jadi guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, atau dengan kata lain motivasi akan berpengaruh terhadap kinerjanya sehari-hari. Oleh karena itu diyakini bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas guru.

3. Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) guru dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

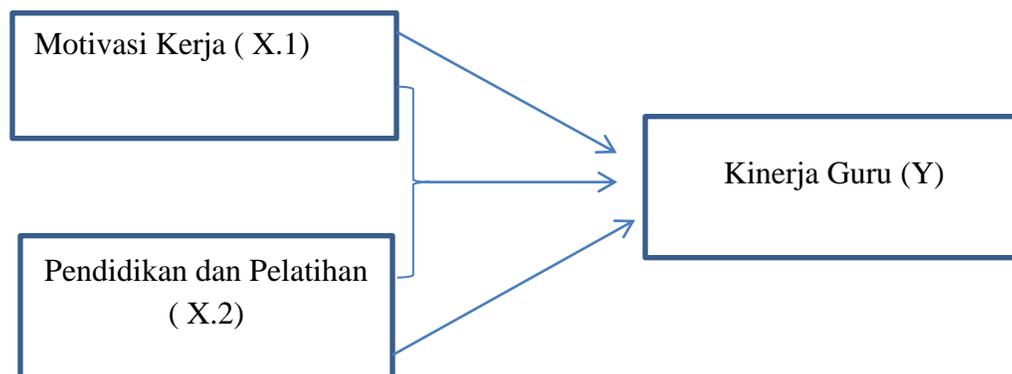
Pelaksanaan tugas oleh guru sangat dipengaruhi oleh keterampilan dan pengetahuannya dalam melaksanakan proses pembelajaran. Adapun bentuk yang bisa ditempuh guru dalam upaya meningkatkan pelaksanaan tugasnya adalah dengan cara mengikuti diklat yang

⁸⁴ Alek Sobur, *Psikologi Umum dalam Lintasan Sejarah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2003), h. 285

sesuai. Karena melalui diklat inilah guru dapat memelihara, menambah dan memperbaharui pengetahuan dan keterampilan yang mereka butuhkan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Namun pengetahuan dan keterampilan yang telah didapatkan guru melalui diklat tersebut tidak akan cukup berarti untuk meningkatkan kinerjanya jika tidak diikuti oleh dorongan dari dalam diri guru yang bersangkutan untuk menggunakan segenap pengetahuan dan keterampilan itu dengan maksimal. Dorongan tersebut berupa motivasi untuk bekerja yang akan membuat guru senantiasa akan berupaya sebaik-baiknya dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Dengan kata lain pengetahuan dan keterampilan yang telah dimiliki guru melalui diklat yang diikutinya jika diiringi dengan motivasi kerja akan meningkatkan kinerjanya.

Dari uraian di atas penulis meyakini jika pendidikan dan pelatihan (diklat) dan motivasi kerja yang disinergikan maka akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 1 **Kerangka Pemikiran**

Dari skema kerangka berpikir di atas dapat dijelaskan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan dari motivasi kerja (X.1) terhadap kinerja (Y), Adanya pengaruh positif yang signifikan dari Pendidikan dan pelatihan diklat (X.2) terhadap kinerja guru (Y), Adanya pengaruh positif yang signifikan dari motivasi kerja (X.1) dan Pendidikan /pelatihan diklat (X.2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y)

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat Kecamatan pasaman Kabupaten Pasaman Barat.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara diklat terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat Kecamatan pasaman Kabupaten Pasaman Barat.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan diklat secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat Kecamatan pasaman Kabupaten Pasaman Barat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di wilayah Simpang Empat, Kecamatan Pasaman, Kabupaten Pasaman Barat. Berdasarkan hasil seminar tanggal 12 April 2017 waktu perbaikan dari proposal penelitian pada bulan April sampai Juli 2017. Adapun sekolah yang diteliti adalah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Kecamatan Pasaman.

Berkaitan dengan sejarah MAN Simpang Empat sebagai tempat dilaksanakannya penelitian baik dari segi awal berdirinya MAN atau hal yang lainnya. Awal berdirinya Madrasah Aliyah Negeri Simpang Empat pada tahun 1994 berdirilah Madrasah Aliyah Swasta Yayasan Perguruan Nurul Ikhlas (YAPNI) yang dipelopori oleh beberapa tokoh masyarakat yaitu Anwar. D, H. Azhar Datuak Batuah, H. Syukur Tuanku Kari dan Pono.

MAS YAPNI pada awalnya bertempat di Parit Batu Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat. MAS YAPNI ini dipimpin oleh Rosnawati, S.Ag beliu menjabat dari tahun 1994 sampai tahun 1996. Kemudian dilanjutkan oleh Fauzi. Pada tahun 2004 MAS YAPNI dipindahkan Padang Durian Hijau karena adanya lahan kosong milik pemerintah desa. MAS YAPNI menjadi MAN pada tahun 2010, dengan kepala madrasah pertamanya Drs. H. Hasan Basri,

Alasan peneliti memilih lokasi penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kabupaten Pasaman Barat merupakan wilayah yang sedang mengalami perkembangan yang pesat dalam bidang apapun termasuk di dalamnya bidang pendidikan sehingga peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian di wilayah ini untuk mengetahui motivasi kerja guru dan diklat yang diikuti guru terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat, Kecamatan Pasaman, Kabupaten pasaman Barat. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk peningkatan kinerja guru di MAN Simpang Empat, Kecamatan Pasaman, Kabupaten pasaman Barat.
2. Data yang dibutuhkan untuk penelitian ini akan lebih mudah untuk didapatkan, karena wilayah penelitian ini masih bisa dijangkau dalam satu hari untuk pengambilan data.

B. Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah "tipe penelitian di mana data yang dikumpulkan berupa data kuantitatif atau jenis data lain yang dapat dikuantitaskan dan diolah dengan menggunakan teknik statistik".⁸⁵ Jenis penelitian yang digunakan dalam tesis ini adalah penelitian lapangan (*field*

⁸⁵Anonim, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Tugas Akhir, Skripsi, Tesis & Disertasi*, (Padang : IAIN Imam Bonjol, 2014), h. 23

research) yaitu dengan mengumpulkan data secara langsung dari lokasi penelitian.

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Penelitian asosiatif adalah “penelitian yang dilakukan dengan tujuan melihat hubungan antar variable atau pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya”.⁸⁶ Dengan demikian akan dapat diketahui besar atau kecil pengaruh variabel bebas (*independen variable*) terhadap variabel terikat (*dependen variable*).

C. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian merupakan sumber data. Sifat dan karakteristik dari populasi dan sampel tersebut dijaring melalui instrumen penelitian yang telah dipilih dan dipersiapkan oleh peneliti.⁸⁷ Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.⁸⁸ Adapun sampel adalah “sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti”.⁸⁹

Sesuai dengan judul maka ditetapkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MAN Simpang Empat, Kecamatan Pasaman, Kabupaten

⁸⁶Toto Syatori Nasehudin dan Nanang Gozali, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung : Pustaka Setia, 2015), Cet. ke-2, h.47

⁸⁷Nana Sudjana, *Tuntunan Penulisan Karya Ilmiah*, (Bandung : Sinar Baru Algesindo, 2001), Cet. ke-6, h. 7

⁸⁸Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2010), Cet. ke-5, h. 61

⁸⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), Cet. ke-6, h. 117

pasaman Barat yang berjumlah 30 orang guru. Mengingat jumlah populasi yang tidak sampai 100 orang guru, maka dalam hal ini digunakan pendapat Arikunto yaitu “apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya menjadi penelitian populasi”.⁹⁰ Sedangkan dalam buku Sugiono dikatakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dikarenakan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 30 orang.⁹¹ Berikut rincian populasi penelitian:

MAN Simpang Empat baik yang PNS maupun yang honorer sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data guru MAN Simpang Empat

No	Nama Lengkap	NIP	GOL	L/P
1	Drs. Yen Hendri, S.Pd	196312172006041004	III/d	Lk
2	Dra. Roslaini, MA	196003131989032002	IV/a	Pr
3	Erni, S.Pd	197203062005012005	III/d	Pr
4	Masfalinda, S.Ag	197703072005012005	III/d	Pr
5	Rahmi Fitria, S.Pd	197808102005012005	III/d	Pr
6	Daiyyana Sari, S.Ag	197801062005012008	III/d	Pr
7	Titin Ardian Ningsih, S.Pd.I	198004042005012005	III/d	Pr
8	Desi Yanti, SE	197709212007102001	III/b	Pr
9	Riri Syamzani, S.Pd	198610092009122007	III/a	Pr
10	Nurfitri, S.Si	198702102011012011	III/a	Pr
11	Hanifa, S.Pd.I	198612112006042002	III/a	Pr
12	Drs. Alizar	196506222014111001	III/a	Lk
13	Debi Lestarini, S.Pd	-	-	Pr

⁹⁰*Ibid*, h. 120

⁹¹ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2006), Cet. ke-9, h. 61

14	Jurita, S.Pd	-	-	Pr
15	Ermayeli, S.S	-	-	Pr
16	Fetri Wahyuni, S.T	-	-	Pr
17	Drs. Kasmadi Kasim	-	-	Lk
18	Kusni Rahayu, S.Ag	-	-	Pr
19	Eka Jaya Sukma, S.Hum	-	-	Lk
20	Okta Ardiani, S.Pd	-	-	Pr
21	Weni Kurniati, S.Pd	-	-	Pr
22	Dalium, S.Pd.I	-	-	Pr
23	Reski Eriza, S.Pd	-	-	Pr
24	Dila Haryanti, S.Pd	-	-	Pr
25	Demsi, S.Pd	-	-	Lk
26	Yuni Santi, S.S	-	-	Pr
27	Darmayanis, S.Pd.I	-	-	Pr
28	Agusnila Citra Sari, S.Pd	-	-	Pr
29	Netty Herawati, S.Pd	-	-	Pr
30	Hifzul Anwar, S.Pd	-	-	Lk
	Jumlah semua guru MAN			30

Diambil dari data kepegawaian MAN Simpang Empat per Januari 2017

D. Definisi Operasional

Penelitian yang berjudul: Pengaruh Motivasi Kerja dan Diklat terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat, ada beberapa istilah yang perlu dijelaskan. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi kesalahpahaman arti dan maksud yang terkandung di dalam judul tesis ini. Adapun istilah-istilah yang perlu ditegaskan yaitu:

1. Variabel Motivasi Kerja (X.1)

a. Konseptual atau Teori

Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang untuk bertingkah laku.⁹² Motivasi kerja diartikan sebagai derajat, sampai dimana seseorang individu ingin berusaha untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan dengan baik.⁹³ Yang penulis maksud adalah membangkitkan dorongan dari dalam diri guru dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang akan dicapai.

Motivasi kerja yang dimaksud disini adalah (1) Kerja keras, (2) Suka pekerjaan menantang, (3) Menangani rintangan dengan cepat, (4) Memiliki rasa tanggung jawab, (5) Menghendaki umpan balik yang cepat, (6) memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja.

b. Operasional

Penetapan skor atau nilai motivasi kerja berdasarkan angket. Skor atau nilai tersebut akan didapatkan dari jawaban guru melalui angket yang telah disebarkan atau diberikan kepada guru yang menjadi sampel dari penelitian ini.

2. Variabel Diklat (X.2)

a. Konseptual atau Teori

Diklat terdiri dari dua kata yaitu pendidikan dan pelatihan. pendidikan merupakan sebuah proses dengan metode-metode tertentu sehingga orang memperoleh pengetahuan, pemahaman dan cara bertingkah laku yang sesuai

⁹² Hamzah B Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara,2008), h. 1

⁹³ Timpe, A Dale *Motivasi Pegawai*, alih bahasa Susanto Budi Dharmo. (Jakarta: Elex Media Komputindo, 1993), h. 209

dengan kebutuhan.⁹⁴ Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan persepsi guru tentang tingkat penguasaan dan relevansi dengan kegiatan-kegiatan yang diikutinya selama dalam masa jabatan sebagai upaya dalam memperbaharui maupun memberikan kemampuan yang baru kepadanya. Diklat yang diikuti guru dapat dilihat dari indikator berikut yaitu (1) Tempat dan Waktu diklat, (2) Jenis diklat yang diikuti, (3) Manfaat dan tujuan diklat, (4) Materi diklat.

b. Operasional

Penetapan skor atau nilai Diklat yang Diikuti berdasarkan angket. Skor atau nilai tersebut akan didapatkan dari jawaban guru melalui angket yang telah disebarakan atau diberikan kepada guru yang menjadi sampel dari penelitian ini.

3. Variabel Kinerja Guru (Y)

a. Konseptual atau Teori

Kinerja berasal dari kata *Performance* atau unjuk kerja.⁹⁵ Kinerja guru atau prestasi guru adalah suatu hasil kerja yang dicari seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan

⁹⁴ Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), Cet. ke-14, h. 10

⁹⁵ Hasibuan Melayu SP, *Majamen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h.

menurut Wibowo kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.⁹⁶ Kinerja yang penulis maksudkan disini adalah bagaimana seorang guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya baik dalam proses belajar mengajar atau hal yang lainnya yang menyangkutkan profesinya sebagai seorang guru.

Kinerja guru juga dimaksud dalam penelitian ini adalah proses suatu pekerjaan yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) Melaksanakan penilaian peserta didik, (4) Membimbing dan melatih peserta didik, (5) Melaksanakan tugas tambahan.

b. Operasional

Data kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) diperoleh dari dokumen nilai hasil PKG (Penilaian Kinerja Guru) yang dilakukan oleh kepala sekolah atau guru lain yang ditunjuk oleh kepala sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, maka yang dimaksud judul tesis ini adalah suatu penelitian yang membahas tentang pengaruh motivasi kerja dan diklat terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat.

⁹⁶ Wibowo, *Manajemen Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h.7

E. Pengembangan Instrumen

1. Skala Pengukuran

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket peneliti siapkan untuk mendapatkan berbagai data mengenai motivasi kerja dan diklat serta kinerja guru di MAN Simpang Empat. Kuesioner dalam penelitian ini termasuk kuesioner tertutup artinya responden langsung menjawab pada jawaban yang telah disediakan dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang dipilih.

Pemilihan instrument kuesioner (angket) model skala pengukuran dalam penelitian ini berdasarkan pertimbangan bahwa dengan instrumen ini jawaban responden berkenaan dengan pengaruh motivasi kerja dan diklat terhadap kinerja guru dapat diperoleh secara memadai dan memudahkan peneliti dalam pengolahan/ mendeskripsikan hasilnya serta sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Instrument akan mengacu pada kisi-kisi yang telah disusun. Data dalam penelitian ini berupa data kuantitatif, maka setiap butir jawaban pernyataan diberi skor.

a. Motivasi Kerja (X_1)

Tabel 1.2
Skala Pengukuran Motivasi Kerja (X_1)

No	Pernyataan Positif	Skor	Pernyataan Negatif	Skor
1	Selalu	5	Selalu	1
2	Sering	4	Sering	2
3	Kadang-kadang	3	Kadang-kadang	3
4	Jarang	2	Jarang	4
5	Tidak pernah	1	Tidak pernah	5

b. Minat Belajar (X_2)

Tabel 1.3
Skala Pengukuran Diklat (X_2)

No	Pernyataan Positif	Skor	Pernyataan Negatif	Skor
1	Selalu	5	Selalu	1
2	Sering	4	Sering	2
3	Kadang-kadang	3	Kadang-kadang	3
4	Jarang	2	Jarang	4
5	Tidak pernah	1	Tidak pernah	5

c. Hasil belajar (Y)

Tabel 1.4
Skala Pengukuran Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan Positif	Skor	Pernyataan Negatif	Skor
1	Selalu	5	Selalu	1
2	Sering	4	Sering	2
3	Kadang-kadang	3	Kadang-kadang	3
4	Jarang	2	Jarang	4
5	Tidak pernah	1	Tidak pernah	5

2. Penyusunan Instrumen

- a. Kajian literatur untuk mengkaji konsep-konsep atau variabel yang akan diukur
- b. Menyusun kisi-kisi instrumen berdasarkan kajian teori yang dipakai, mulai dari menjabarkan variabel sampai pada rumusan item-item pernyataan yang mengungkapkan gambaran mengenai faktor-faktor yang kinerja guru di MAN Simpang Empat

Adapun kisi-kisi penyusunan instrumen penelitian disajikan sebagai berikut :

Tabel : 2.1
Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Nomor item		Jumlah
		Positif	Negatif	

Motivasi Kerja	a. Kerja keras	1, 3, 5, 7, 8, 9, 10	2, 4, 6	35
	b. Menyukai pekerjaan menantang	11, 12, 13, 14, 15, 16,		
	c. Mengatasi rintangan dengan cepat	17, 19, 20,	18	
	d. Tanggung jawab	21, 22, 23, 24, 25, 26, 31	27, 29, 30	
	e. Usaha mendapatkan umpan balik	32, 33, 34, 35		

Tabel : 2.2

Kisi-kisi Instrumen pendidikan/pelatihan (Diklat)

Variabel	Indikator	Nomor item		Jumlah
		Positif	Negatif	
Pendidikan dan pelatihan (diklat)	1. Tempat dan Waktu diklat	2, 3, 6,	1, 4, 5	25
	2. Jenis diklat yang diikuti	7, 8, 9, 10, 14,16	11, 12, 13, 15	
	3. Manfaat dan tujuan diklat	17, 18,19 20, 22	21	
	4. Materi diklat	24, 25	23	

Tabel : 2.3

Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

Variabel	Indikator	Nomor item		Jumlah
		Positif	Negatif	
Minat Belajar	1. Merencanakan pembelajaran	1, 3, 4, 5, 6, 7, 8	2	40
	2. Melaksanakan pembelajaran	9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22	10, 17	
	3. Melaksanakan penilaian peserta didik	24, 25, 26	23, 27, 28	
	4. Membimbing dan melatih peserta didik	29, 30, 31, 32, 33, 34, 35		
	5. Melaksanakan tugas tambahan	36, 37, 40	38, 39	

- c. Menyusun item pertanyaan tentang motivasi kerja dan diklat
- d. Menelaah kesesuaian pernyataan instrumen penelitian dengan kisi-kisi instrumen, yang bertujuan untuk mengetahui apakah item-item yang sudah dikembangkan sudah mewakili setiap indikator yang dibutuhkan
- e. Menyusun petunjuk pengisian instrument penelitian. Hal ini bertujuan untuk memudahkan responden dalam memahami apa yang dikehendaki oleh instrument dan menghindari kesalahan dalam mengumpulkan data yang dilakukan.

Penentuan skor untuk instrumen ini menggunakan *Skala Likert*. "*Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang fenomena sosial".⁹⁷ Penentuan skor dengan menggunakan *Skala Likert* adalah sebagai berikut :

- a. Selalu (SL) diberi skor nilai 5
- b. Sering (S) diberi skor nilai 4
- c. Kadang-kadang (KD) diberi skor nilai 3
- d. Jarang (JR) diberi skor nilai 2
- e. Tidak Pernah (TP) diberi skor nilai 1

3. Uji Coba Instrumen

Menurut Sukmadinata, persyaratan yang harus dipenuhi oleh suatu instrumen penelitian minimal ada dua macam yakni validitas dan reliabilitas.⁹⁸ Untuk mendapatkan validitas dan reliabilitas maka harus dilakukan uji instrumen. Uji coba instrumen tersebut dilakukan untuk mendapatkan daftar angket yang valid dan realibel sehingga angket tersebut dapat digunakan sebagai instrumen data penelitian. Data yang diperoleh dari uji coba instrumen yaitu data motivasi kerja dan diklat serta kinerja guru.

Adapun uji coba instrumen dilakukan dengan cara:

- a. Uji Validitas Instrumen

Menurut Azwar bahwa: "Validitas berasal dari *Validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dapat dikatakan

⁹⁷ *Ibid*, h. 93

⁹⁸ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 228

mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Suatu tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah".⁹⁹

Dalam penelitian ini, uji validitas dilaksanakan dengan dua cara, yaitu validitas isi (*content validity*) dan validitas konstruksi (*construct validity*). Validitas isi dilakukan dengan mengkonsultasikan daftar pernyataan kepada dosen pembimbing yang mengetahui masalah yang sedang diteliti. Sedangkan validitas konstruksi dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, sebagai berikut¹⁰⁰:

$$r_{x,y} = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{x,y}$: Koefisien korelasi X dan Y

n : Jumlah subjek/responden

X : Skor tiap instrumen

Y : Total nilai tiap variabel yang diteliti

Selain menggunakan rumus diatas, menentukan valid atau tidaknya suatu butir item juga bisa dilakukan dengan bantuan *software* SPSS. Untuk

⁹⁹ Saifudin Azwar, *Tes Prestasi Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Tes Prestasi Belajar*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2002), h. 180

¹⁰⁰ Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 61

menentukan r_{tabel} terlebih dahulu ditentukan derajat bebas ($df = n - 2$). Jumlah responden yang dilibatkan dalam uji validitas ini adalah 30 orang sehingga ditemukan r_{tabel} dengan signifikansi 5% (Tingkat kepercayaan 95%) adalah 0,361. Setelah r_{hitung} diperoleh maka dibandingkan dengan r_{tabel} dengan ketentuan jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka butir tersebut dinyatakan valid. Namun jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka butir tersebut dinyatakan tidak valid.

Dari hasil analisis diperoleh butir yang valid untuk variabel motivasi kerja (X_1) sebanyak 30 butir dari 35 butir item yang ada. 5 butir yang tidak valid adalah nomor 13, 16, 19, 32, 35. Sedangkan untuk variabel diklat (X_2) sebanyak 20 butir dari 25 butir item yang ada. 5 butir yang tidak valid adalah nomor 3, 7, 11, 16, dan 24. Serta variabel Y sebanyak 47 butir dari 40 butir item yang ada. 3 butir yang tidak valid adalah nomor 15, 17, 33.

Untuk lebih jelasnya perhitungan uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel : 3.1
Uji Validitas Instrumen Variabel Variasi Motivasi Kerja (X_1)

No Item	r_{xy}	r_{tabel} (5%)	Ket.	No Item	r_{xy}	r_{tabel} (5%)	Ket.
1	0.648	0.361	Valid	21	0.627	0.361	Valid
2	0.462	0.361	Valid	22	0.667	0.361	Valid
3	0.538	0.361	Valid	23	0.480	0.361	Valid
4	0.363	0.361	Valid	24	0.427	0.361	Valid
5	0.493	0.361	Valid	25	0.661	0.361	Valid
6	0.418	0.361	Valid	26	0.435	0.361	Valid
7	0.523	0.361	Valid	27	0.460	0.361	Valid
8	0.415	0.361	Valid	28	0.378	0.361	Valid
9	0.389	0.361	Valid	29	0.489	0.361	Valid
10	0.559	0.361	Valid	30	0.424	0.361	Valid

11	0.590	0.361	Valid
12	0.412	0.361	Valid
13	0.334	0.361	Tidak Valid
14	0.463	0.361	Valid
15	0.615	0.361	Valid
16	-0.527	0.361	Tidak Valid
17	0.488	0.361	Valid
18	0.562	0.361	Valid
19	0.045	0.361	Tidak Valid
20	0.490	0.361	Valid
31	0.558	0.361	Valid
32	0.303	0.361	Tidak Valid
33	0.493	0.361	Valid
34	0.404	0.361	Valid
35	-0.532	0.361	Tidak Valid
Total Item Valid			30
Total Item Tidak Valid			5

Tabel : 3. 2

Uji Validitas Instrumen Variabel Diklat (X₂)

No Item	r _{xy}	r _{tabel} (5%)	Ket.
1	0.410	0.361	Valid
2	0.378	0.361	Valid
3	-0.191	0.361	Tidak Valid
4	0.527	0.361	Valid
5	0.861	0.361	Valid
6	0.429	0.361	Valid
7	0.336	0.361	Tidak Valid
8	0.446	0.361	Valid
9	0.551	0.361	Valid
10	0.593	0.361	Valid
11	-0.380	0.361	Tidak Valid
12	0.889	0.361	Valid
13	0.426	0.361	Valid
14	0.786	0.361	Valid
15	0.399	0.361	Valid
16	-0.230	0.361	Tidak Valid
17	0.408	0.361	Valid
18	0.409	0.361	Valid
19	0.772	0.361	Valid
20	0.557	0.361	Valid
21	0.442	0.361	Valid
22	0.457	0.361	Valid
23	0.737	0.361	Valid
24	0.229	0.361	Tidak Valid
25	0.774	0.361	Valid
Total Item Valid			20
Total Item Tidak Valid			5

Tabel : 3. 3

Uji Validitas Instrumen Kiner Guru (Y)

No Item	r _{xy}	r _{tabel} (5%)	Ket.
1	0.419	0.361	Valid
2	0.413	0.361	Valid
25	0.407	0.361	Valid
26	0.468	0.361	Valid

3	0.368	0.361	Valid
4	0.667	0.361	Valid
5	0.659	0.361	Valid
6	0.441	0.361	Valid
7	0.554	0.361	Valid
8	0.761	0.361	Valid
9	0.739	0.361	Valid
10	0.443	0.361	Valid
11	0.525	0.361	Valid
12	0.602	0.361	Valid
13	0.486	0.361	Valid
14	0.489	0.361	Valid
15	0.255	0.361	Tidak Valid
16	0.426	0.361	Valid
17	0.069	0.361	Tidak Valid
18	0.550	0.361	Valid
19	0.547	0.361	Valid
20	0.727	0.361	Valid
21	0.432	0.361	Valid
22	0.451	0.361	Valid
23	0.485	0.361	Valid
24	0.510	0.361	Valid
27	0.413	0.361	Valid
28	0.407	0.361	Valid
29	0.490	0.361	Valid
30	0.538	0.361	Valid
31	0.462	0.361	Valid
32	0.387	0.361	Valid
33	0.010	0.361	Tidak Valid
34	0.482	0.361	Valid
35	0.381	0.361	Valid
36	0.433	0.361	Valid
37	0.403	0.361	Valid
38	0.433	0.361	Valid
39	0.437	0.361	Valid
40	0.479	0.361	Valid
Total Item Valid			37
Total Item Tidak Valid			3

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa item tidak valid dibuang dan tidak diikutkan dalam instrumen penelitian. Item yang digunakan dalam instrumen penelitian hanyalah item-item yang valid saja karena dianggap sudah mewakili indikator yang diukur.

b. Uji Reliabilitas Angket

Suatu Instrumen yang efektif adalah memenuhi syarat Validitas dan Reliabilitas. Seperti yang diungkapkan Azwar bahwa "pengukuran yang

memiliki reliabilitas tinggi maksudnya adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel".¹⁰¹ Untuk mengukur reliabilitas suatu instrumen dilakukan dengan mencari koefisien reliabilitas melalui rumus *Cronbach Alpha* menggunakan *Software SPSS Versi 22*. Nilai tingkat Reliabel *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Nilai Tingkat Reliabel *Cronbach's Alpha*

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Keandalan
0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
0,21 – 0,40	Agak reliable
0,41 – 0,60	Cukup Reliabel
0,61 – 0,80	Reliabel
0,81 – 1,00	Sangat Reliabel

Adapun hasil analisis reliabilitas pada variabel motivasi kerja (X_1) dan diklat (X_2) serta kinerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 5
Rangkuman Hasil Analisis Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	<i>N of Items</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Motivasi Kerja	35	.723	Reliabel
2	Diklat	25	.731	Reliabel
3	Kinerja Guru	40	.733	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa kedua instrumen penelitian reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian.

c. Instrumen final

¹⁰¹ *Ibid.*, h. 173

Setelah instrumen diuji validasi dan uji reliabilitas instrumen penelitian maka soal yang tidak valid dibuang, sedangkan yang digunakan adalah instrumen yang valid dan reliabel. Adapun yang menjadi instrumen final dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 6
Hasil uji coba variabel X₁, X₂ dan Y

No	Variabel Penelitian	Uji coba	Hasil uji coba
1	Variabel X ₁	35	<u>30 Item diterima</u> 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, dan 34 <u>5 Item ditolak</u> 13, 16, 19, 32, dan 35.
2	Variabel X ₂	25	<u>20 Item yang diterima</u> 1, 2, 4 5, 6, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21 22, 23, dan 25. <u>5 Item yang ditolak</u> 3, 7, 11, 16, dan 24.
3	Variabel Y		<u>37 Item diterima</u> 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 36, 37, 38, 39, dan 40 <u>3 Item ditolak</u> 15, 17 dan 33

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dipakai untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah angket penelitian dan dokumentasi.

1. Angket atau kuesioner

Angket atau kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang laporan pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Senada dengan itu, menurut Sutrisno Hadi, metode angket adalah metode yang digunakan dengan memberi satu daftar pertanyaan atau pertanyaan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara individual maupun kelompok untuk mendapatkan informasi tertentu baik secara langsung maupun tidak langsung.

Angket pada penelitian ini diberikan kepada guru untuk mengetahui tentang persepsi mereka motivasi kerja guru dan diklat dengan serta pengaruhnya terhadap kinerja menggunakan skala.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya. Dokumentasi ini penulis gunakan untuk memperoleh data sebagai perlengkapan dari data-data yang didokumentasikan. Diantara dokumentasi yang penulis gunakan adalah Penilaian Kerja Guru (PKG) di MAN Simpang Empat.

G. Teknik Analisis Data

1. Pengujian Prasyarat Analisis

Pengujian persyaratan analisis dilakukan apabila peneliti menggunakan analisis parametrik. Pengujian persyaratan analisis yang dilakukan adalah homogenitas untuk uji perbedaan (*komparatif*), normalitas dan linieritas untuk

uji korelasi dan regresi.¹⁰² Berdasarkan pendapat Riduwan ini maka pengujian persyaratan analisis yang akan dilakukan adalah uji normalitas dan uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Untuk melakukan uji normalitas peneliti gunakan dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov Smirnov* dibantu dengan *Software SPSS*. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika skor Asyim. Sig > $\alpha = 0,05$ maka data berdistribusi normal
- 2) Jika skor Asyim. Sig < $\alpha = 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

b. Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data masing-masing variabel bebas cenderung membentuk garis linear dengan sebaran data variabel terikat. Pemeriksaan linearitas dilakukan dengan teknik *One Way Anova* dengan menggunakan tarif signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya sebaran data variabel bebas membentuk garis linear terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak, artinya sebaran data

¹⁰² Ridwan, *op.cit.*, h. 119

variabel bebas tidak membentuk garis lurus terhadap variabel terikat.

c. Uji Multikolinearitas

Uji *multikolinearitas* dilakukan untuk memastikan tidak terjadi pembaruan (kontaminasi dalam kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat). Pengambilan keputusan dalam uji *multikolinearitas* ini adalah apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka tidak terdapat *multikolinearitas* dalam data atau dalam pengertian lain data dinyatakan independen. Namun sebaliknya, jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka terdapat *multikolinearitas* dalam data atau dalam pengertian lain data dinyatakan tidak independen.

2. Pengujian Hipotesis

a. Regresi sederhana

Persamaan yang digunakan untuk melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah:

$$Y = a + bX_1$$

Keterangan: Y = Kinerja guru
 a = Konstanta
 b = Koefisien
 X₁ = Motivasi Kerja

Sedangkan persamaan yang digunakan untuk melihat pengaruh diklat terhadap kinerja guru adalah:

$$Y = a + bX_2$$

Keterangan: Y = Kinerja Guru

a = Konstanta

b = Koefisien

X₂ = Diklat

b. Korelasi Ganda

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{r^2x^2 + r^2x_2y - 2 \cdot rx_1y \cdot rx_2y \cdot rx_1x_2}{1 - r^2x_1x_2}}$$

Untuk mengetahui tingkat hubungan masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat digunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3. 7
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0, 81 – 1,00	Sangat Kuat
0,61 – 0, 80	Kuat
0,41 – 0,60	Cukup Kuat
0,21 – 0,40	Rendah
0,00 – 0, 20	Sangat Rendah

c. Regresi ganda

Regresi berganda adalah suatu perluasan dari teknik regresi apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap

variabel terikat.¹⁰³ Persamaan regresi ganda yang digunakan untuk melihat pengaruh motivasi kerja secara bersama-sama dengan diklat terhadap kinerja guru. Pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dituliskan dengan persamaan sebagai berikut¹⁰⁴:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan: Y = Kinerja Guru
 a = Konstanta
 b = Koefisien
 X₁ = Motivasi Kerja
 X₂ = Diklat

Regeresi ganda (*multipleregression*) dapat dihitung dengan rumus uji F berikut:

$$F = \frac{\frac{R_{x_1x_2y}}{k}}{\frac{1 - R_{x_1x_2y}^2}{n - k - 1}}$$

Keterangan:

$R_{x_1x_2y}$: Koefisien korelasi ganda
 N : Jumlah subjek/responden/sampel
 k : Jumlah variabel Independen

¹⁰³ Suharsimi Arikunto, op.cit., h. 135

¹⁰⁴ Agus Irianto, Statistik: *Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: Kencana, 2004), h. 193

Analisis data di atas dapat dilakukan dengan bantuan *Software* SPSS. Langkah selanjutnya adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan:

$$dk \text{ Pembilang} = k-1$$

$$dk \text{ penyebut} = n-k$$

Kemudian dilakukan uji hipotesis dengan ketentuan:

- 1) H_a yaitu ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat, Kecamatan Pasaman, Kabupaten Pasaman Barat.

H_o yaitu tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat, Kecamatan Pasaman, Kabupaten Pasaman Barat.

Rumusan dalam bentuk statistik adalah sebagai berikut:

$$H_a : t_{hitung} \geq t_{tabel}$$

$$H_o : t_{hitung} < t_{tabel}$$

- 2) H_a yaitu ada pengaruh positif yang signifikan antara diklat terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat, Kecamatan Pasaman, Kabupaten Pasaman Barat.

H_o yaitu tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara diklat terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat, Kecamatan Pasaman, Kabupaten Pasaman Barat.

Rumusan dalam bentuk statistik adalah sebagai berikut:

$H_a : t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$

$H_0 : t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

- 3) H_a yaitu ada pengaruh positif yang signifikan dari motivasi kerja guru dan diklat secara bersamaan terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat, Kecamatan Pasaman, Kabupaten Pasaman Barat

H_0 yaitu tidak ada pengaruh positif yang signifikan dari motivasi kerja guru dan diklat secara bersamaan terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat, Kecamatan Pasaman, Kabupaten Pasaman Barat.

Rumusan dalam bentuk statistik adalah sebagai berikut:

$H_a : F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$

$H_0 : F \text{ hitung} < F \text{ table}$

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Bab ini akan mengemukakan hasil penelitian dan pembahasan dengan urutan sebagai berikut: deskripsi data kinerja guru (Y), motivasi kerja (X_1) dan diklat (X_2) pada guru-guru MAN Simping Empat, Kecamatan Pasaman, Kabupaten Pasaman Barat.

Deskripsi hasil penelitian dimulai dari variabel kinerja guru(Y), motivasi kerja (X_1) dan dilanjutkan dengan variabel diklat (X_2). Untuk mengetahui hasil dari kinerja guru (Y) yang telah dilaksanakan dalam proses pembelajaran dilakukan dengan memberikan beberapa item pernyataan angket kepada beberapa sampel penelitian.

Berdasarkan hasil jawaban item pernyataan angket yang telah diberikan terhadap 30 orang guru yang ditetapkan sebagai responden (sampel penelitian), maka skor rekapitulasi hasil angket tentang kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1
Hasil Pengolahan Angket Penelitian

No	Motivasi Kerja (X.1)	Diklat (X.2)	Kinerja Guru (Y)
1	110	43	133
2	122	50	138
3	133	46	168
4	129	51	166

5	106	49	153
6	107	51	148
7	123	45	136
8	119	45	129
9	120	44	138
10	122	53	167
11	125	49	168
12	113	50	144
13	114	48	146
14	116	52	151
15	117	49	148
16	115	37	133
17	118	47	143
18	115	50	162
19	131	57	174
20	132	54	154
21	126	52	149
22	110	48	98
23	123	52	144
24	131	47	160
25	131	51	166
26	103	48	136
27	94	50	142
28	127	47	149
29	103	49	145
30	120	50	125

1. Kinerja Guru

Kinerja Guru MAN Simpang Empat, Kecamatan Pasaman, Kabupaten Pasaman Barat merupakan variabel terikat atau dependent (Y). Hasil Kinerja Guru didapatkan dan diketahui setelah peneliti melakukan penyebaran angket terhadap guru-guru sebagai sampel penelitian ini. Penjelasan tentang kinerja guru di MAN Simpang Empat, interpretasi dan analisisnya dihitung melalui program SPSS versi 22. Penghitungan statistik kinerja guru (Y) yang akan dilakukan maka akan

diperoleh hasil range, minimum, maksimum, mean, standar deviasi, dan varians yang dapat menjawab berapa tingginya kinerja guru di MAN Simpang Empat. Untuk memperoleh hasil gambaran yang jelas tentang deskriptif tentang Kinerja Guru MAN Simpang Empat, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Deskriptif Statistik Kinerja Guru (Y)

		KinerjaGuru
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		147,10
Std. Error of Mean		2,898
Median		147
Mode		133
Std. Deviation		15,87
Variance		251,9
Range		76
Minimum		98
Maximum		174
Sum		4413

Sumber: SPSS Versi 2

Tabel 4.2 menjelaskan tentang deskriptif statistik kinerja guru di MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat. Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa N atau jumlah data yang valid adalah 30 sedangkan data yang hilang adalah 0, berarti semua data diproses. Mean atau rata-rata kinerja guru sebanyak 147,10. Median atau titik tengah sebesar 147. Skor yang paling banyak muncul (mode) adalah 133. Kemudian data minimum adalah 98 dan data maksimumnya 174 sedangkan range sebesar 76.

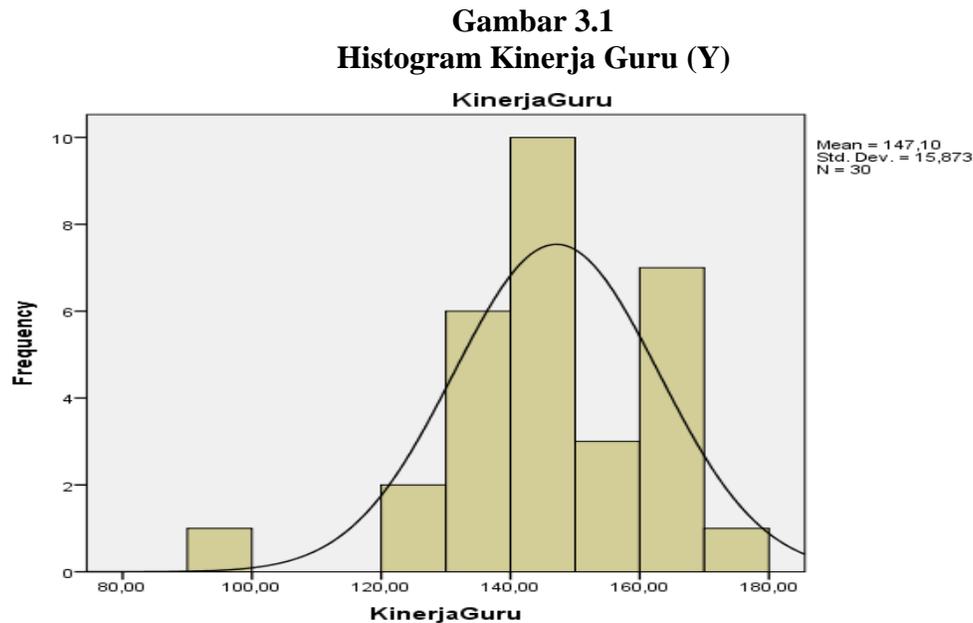
Tabel 4.3
Deskriptif Statistik Kinerja Guru (Y)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 98	1	3,3	3,3	3,3
125	1	3,3	3,3	6,7
129	1	3,3	3,3	10,0
133	2	6,7	6,7	16,7
136	2	6,7	6,7	23,3
138	2	6,7	6,7	30,0
142	1	3,3	3,3	33,3
143	1	3,3	3,3	36,7
144	2	6,7	6,7	43,3
145	1	3,3	3,3	46,7
146	1	3,3	3,3	50,0
148	2	6,7	6,7	56,7
149	2	6,7	6,7	63,3
151	1	3,3	3,3	66,7
153	1	3,3	3,3	70,0
154	1	3,3	3,3	73,3
160	1	3,3	3,3	76,7
162	1	3,3	3,3	80,0
166	2	6,7	6,7	86,7
167	1	3,3	3,3	90,0
168	2	6,7	6,7	96,7
174	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: SPSS Versi 22

Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa yang memiliki nilai tertinggi yaitu 174 berjumlah 1 orang dan nilai terendah yaitu 98 berjumlah 1 orang. Kinerja Guru di MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman, bisa diklasifikasikan dalam bentuk gambar histogram. Untuk lebih jelasnya, histogram Kinerja Guru di MAN

Simpang Empat Kecamatan Pasaman dapat dilihat gambar histogram 4.1 di bawah ini:



Gambar histogram di atas, menunjukkan bahwa batang histogram mempunyai kemiripan bentuk dengan kurva normal (berbentuk lonceng). Hal ini membuktikan bahwa distribusi tersebut sudah bisa dikatakan normal atau mendekati normal dengan rata-rata atau mean sebesar 147,10 nilai standar deviasi 15,87 dan $N = 30$. Berdasarkan penyebaran angket tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Guru MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman dalam kategori tinggi.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi (variabel independent). Untuk mengetahui motivasi kerja dalam

kinerja guru dari persepsi guru, penulis menyebar angket motivasi kerja yang disebar kepada 30 orang sampel dengan 30 item pernyataan.

Penjelasan tentang motivasi kerja pada proses pelaksanaan kinerja, interpretasi dan analisisnya dihitung dengan menggunakan program SPSS versi 22. Dari perhitungan statistik variabel motivasi kerja (X_1) maka akan diperoleh hasil range, minimum, maksimum, mean, standar deviasi dan varian yang dapat menjawab berapa tingginya motivasi kerja dalam melaksanakan kinerja. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang deskriptif statistik motivasi kerja dalam melaksanakan kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 4
Deskriptif Statistik Motivasi Kerja (X_1)

		MotivasiKerja
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		118,5
Std. Error of Mean		1,797
Median		119
Mode		131
Std. Deviation		9,842
Variance		96,879
Range		39
Minimum		94
Maximum		133
Sum		3555

Sumber: SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel : 4.4 di atas dapat dijelaskan bahwa N atau jumlah data yang valid adalah 30 sedangkan data yang hilang adalah 0, berarti semua data diproses. Jumlah item pertanyaan tentang motivasi kerja adalah 30 item

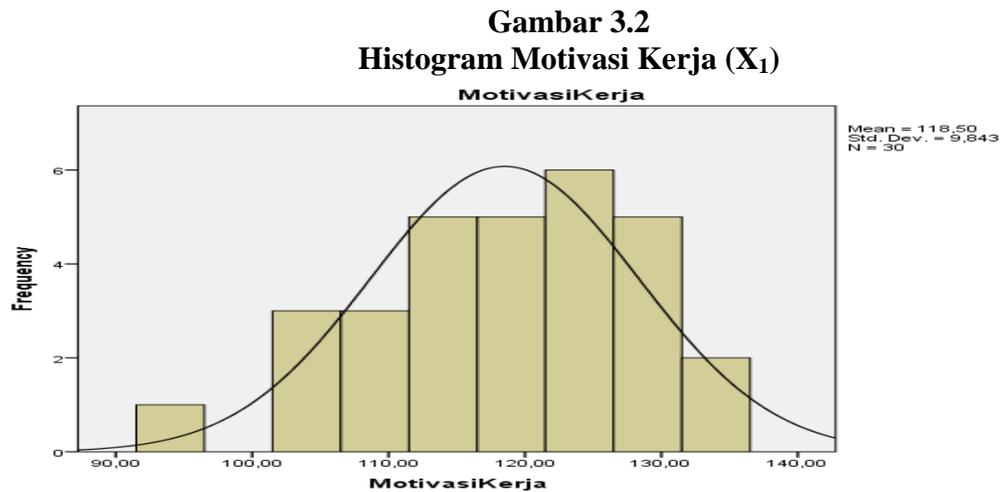
pernyataan. Mean atau rata-rata motivasi kerja guru sebanyak 118,5. Median atau titik tengah sebesar 119. Data yang paling banyak muncul (mode) adalah 131. Kemudian data minimum adalah 94 dan data maksimumnya 133 sedangkan range sebesar 30.

Tabel 4. 5
Deskriptif Statistik Motivasi Kerja (X₁)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 94	1	3,3	3,3	3,3
103	2	6,7	6,7	10,0
106	1	3,3	3,3	13,3
107	1	3,3	3,3	16,7
110	2	6,7	6,7	23,3
113	1	3,3	3,3	26,7
114	1	3,3	3,3	30,0
115	2	6,7	6,7	36,7
116	1	3,3	3,3	40,0
117	1	3,3	3,3	43,3
118	1	3,3	3,3	46,7
119	1	3,3	3,3	50,0
120	2	6,7	6,7	56,7
122	2	6,7	6,7	63,3
123	2	6,7	6,7	70,0
125	1	3,3	3,3	73,3
126	1	3,3	3,3	76,7
127	1	3,3	3,3	80,0
129	1	3,3	3,3	83,3
131	3	10,0	10,0	93,3
132	1	3,3	3,3	96,7
133	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: SPSS Versi 22

Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa yang memiliki nilai tertinggi yaitu 133 berjumlah 1 orang dan nilai terendah yaitu 94 berjumlah 1 orang. Motivasi kerja di MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman, bisa diklasifikasikan dalam bentuk gambar histogram. Adapun gambar histogram motivasi kerja pada MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman dapat dilihat gambar histogram di bawah ini:



Gambar histogram 3.2, merupakan histogram tentang skor perolehan angket motivasi kerja. Histogram tersebut menunjukkan bahwa batang histogram mempunyai kemiripan bentuk dengan kurva normal (berbentuk lonceng). Hal ini membuktikan bahwa distribusi data tersebut sudah bisa dikatakan normal atau mendekati normal dengan rata-rata atau mean sebesar 118,5 nilai standar deviasi 9, 842 N=30. Untuk mengetahui berapa tingginya persebaran data motivasi kerja adalah hasil bagi rata-rata dengan skor maksimum ideal, yaitu $227 : 170 \times 100\% = 97,65\%$ (termasuk kategori sangat

tinggi). Hasil ini menunjukkan variasi mengajar guru termasuk kategori sangat tinggi.

3. Diklat

Diklat merupakan salah satu variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi (variabel independent) berikutnya. Untuk mengetahui pengaruh diklat, penulis menyebar angket diklat kepada 30 orang sampel dengan 20 item pernyataan.

Interpretasi dan analisis data tentang diklat dihitung dengan menggunakan program SPSS versi 22. Dari perhitungan statistik variabel diklat (X_2) maka akan diperoleh hasil range, minimum, maksimum, mean, standar deviasi dan varian yang dapat menjawab berapa tingginya minat belajar siswa. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang deskriptif statistik diklat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 6
Deskriptif Statistik diklat (X_2)

		Diklat
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		48,80
Std. Error of Mean		,68548
Median		49
Mode		50
Std. Deviation		3,754
Variance		14,097
Range		20
Minimum		37
Maximum		57

Sum	1464
-----	------

Sumber: SPSS Versi 22

Tabel 4.6 merupakan tabel tentang diklat di MAN Simpang Empat. Data yang disajikan dalam tabel merupakan data perhitungan dari skor angket tentang diklat. Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa N atau jumlah data yang valid adalah 30 sedangkan data yang hilang adalah 0, berarti semua data diproses. Jumlah item pertanyaan tentang diklat adalah 20 item pernyataan. Mean atau rata-rata minat belajar sebanyak 48,80. Median atau titik tengah sebesar 49. Data yang paling banyak muncul (mode) adalah 20. Kemudian data minimum adalah 37 dan data maksimumnya 57, sedangkan range sebesar 20

Tabel 4. 7
Deskriptif Statistik Diklat (X_2)

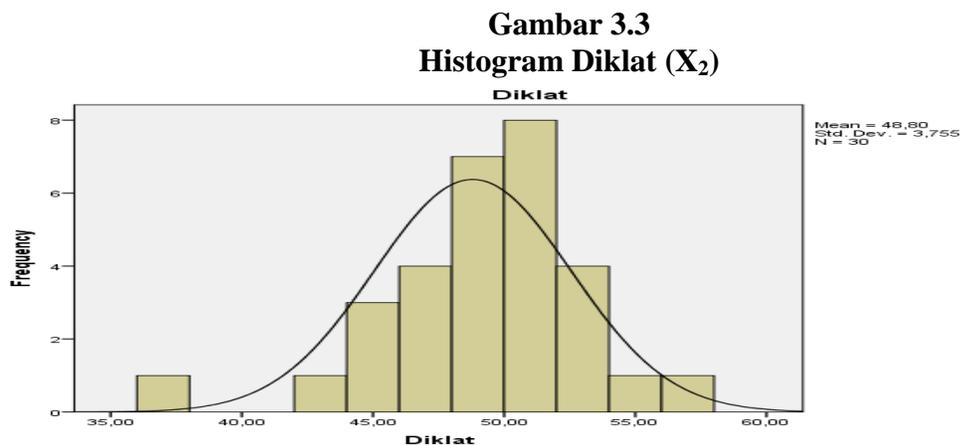
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	37	1	3,3	3,3	3,3
	43	1	3,3	3,3	6,7
	44	1	3,3	3,3	10,0
	45	2	6,7	6,7	16,7
	46	1	3,3	3,3	20,0
	47	3	10,0	10,0	30,0
	48	3	10,0	10,0	40,0
	49	4	13,3	13,3	53,3
	50	5	16,7	16,7	70,0
	51	3	10,0	10,0	80,0
	52	3	10,0	10,0	90,0
	53	1	3,3	3,3	93,3
	54	1	3,3	3,3	96,7
	57	1	3,3	3,3	100,0

Total	30	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Sumber: SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa yang memiliki nilai tertinggi yaitu 57 berjumlah 1 orang dan nilai terendah yaitu 37 berjumlah 1 orang. Nilai yang paling banyak diperoleh oleh guru adalah 50 dengan jumlah 5 orang.

Data perolehan skor angket diklat, bisa dijelaskan melalui histogram. Adapun gambar histogram diklat di MAN Simpang Empat kecamatan Pasaman dapat dilihat gambar histogram 3.3 di bawah ini:



Gambar histogram 3.3, merupakan histogram tentang skor perolehan angket diklat. Histogram tersebut menunjukkan bahwa batang histogram mempunyai kemiripan bentuk dengan kurva normal (berbentuk lonceng). Hal ini membuktikan bahwa distribusi data tersebut sudah bisa dikatakan normal atau mendekati normal dengan rata-rata atau mean sebesar 48,80, nilai standar deviasi 3, 754, N=30. Untuk mengetahui berapa tingginya persebaran data diklat adalah hasil bagi rata-rata dengan skor maksimum ideal, yaitu 37: 57 x

100% = 98,52% (termasuk kategori sangat tinggi). Hasil ini menunjukkan minat belajar termasuk kategori sangat tinggi.

B. Uji Persyaratan Analisis

Uji prasyarat analisis dilakukan dengan maksud memberikan gambaran tentang sejauh mana persyaratan telah dipenuhi sesuai dengan teknik analisis yang telah direncanakan. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi. Pemeriksaan persyaratan analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Software* SPSS Versi 22. Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas.

1. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas bertujuan Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Data yang akan diuji normalitas atau tidaknya yaitu data Kinerja Guru (Y), motivasi kerja (X_1) dan diklat (X_2) dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorof Smirnov-Z* dengan menetapkan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Data dikatakan berdistribusi normal apabila probabilitas yang diperoleh atau $\rho > \alpha = 0,05$, dan data dikatakan tidak normal apabila probabilitas yang diperoleh atau $\rho < \alpha = 0,05$. Hasil uji normalitas variabel terikat dan variabel bebas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MotivasiKer ja	Diklat	KinerjaGuru
N		30	30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	118,5000	48,8000	147,1000
	Std. Deviation	9,84273	3,75454	15,87310
	Most Extreme Differences			
	Absolute	,072	,121	,087
	Positive	,070	,097	,086
	Negative	-,072	-,121	-,087
Test Statistic		,072	,121	,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa ketiga variabel penelitian memiliki nilai signifikan yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Nilai signifikansi variabel Kinerja Guru (Y) sebesar $0,200 > 0,05$. Nilai signifikansi variabel motivasi kerja guru (X_1) sebesar $0,200 > 0,05$ dan nilai signifikansi variabel diklat (X_2) adalah $0,200 > 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa ketiga data variabel terdistribusi dengan normal sehingga persyaratan analisis regresi untuk normalitas sebaran data dapat dipenuhi.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data masing-masing variabel bebas cenderung membentuk garis linear dengan sebaran data variabel terikat. Pemeriksaan linearitas dilakukan dengan teknik *One Way*

Anova dengan menggunakan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 9
Uji Linearitas Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaGuru * Between (Combined)	5597,533	21	266,549	1,248	,392
MotivasiKerja Groups					
Linearity	1731,351	1	1731,351	8,104	,022
Deviation from Linearity	3866,182	20	193,309	,905	,600
Within Groups	1709,167	8	213,646		
Total	7306,700	29			

Sumber: SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *Software* SPSS Versi 22 di atas, tampak nilai signifikansi (sig.) variabel X_1 terhadap Y (0,600) lebih besar dari α yang digunakan (0,05). Kemudian F_{hitung} (0,905) lebih kecil F_{tabel} (3,35). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel variasi mengajar guru (X_1) dengan Variabel Kinerja Guru (Y).

Tabel 4. 10
Uji Linearitas Diklat (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaGuru * Diklat	Between Groups	4587,067	13	352,851	2,076	,084
	Linearity	1502,028	1	1502,028	8,837	,009
	Deviation from Linearity	3085,039	12	257,087	1,512	,217
	Within Groups	2719,633	16	169,977		
Total		7306,700	29			

Sumber: SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *Software* SPSS Versi 22 di atas, tampak nilai signifikansi (sig.) variabel X₂ terhadap Y(0, 217) lebih besar dari α yang digunakan (0,05). Kemudian F_{hitung} (1,512) lebih kecil F_{tabel} (3,35). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel diklat (X₂) dengan Variabel Kinerja Guru (Y).

3. Uji Multikolinearitas

Uji *multikolinearitas* dilakukan untuk memastikan tidak terjadi pembaruan (kontaminasi dalam kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat). Pengambilan keputusan dalam uji *multikolinearitas* ini adalah apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka tidak terdapat *multikolinearitas* dalam data atau dalam pengertian lain data dinyatakan independen. Namun sebaliknya, jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka terdapat *multikolinearitas* dalam data atau dalam pengertian lain data

dinyatakan tidak independen. Hasil uji *multikolinearitas* seperti yang terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4. 11
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-8,307	39,334		-,211	,834		
Motivasi Kerja	,666	,252	,413	2,645	,013	,960	1,042
Diklat	1,568	,660	,371	2,378	,025	,960	1,042

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *Software SPSS* Versi 22 di atas, tampak nilai VIF (1,042)<10 dan nilai tolerance (0,960)>0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut saling bebas atau independen.

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian ini adalah “Pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat, Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat”. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan

terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat, maka digunakan uji *koefisien regresi* (uji t). Rumusan hipotesisnya adalah:

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Simpang Empat, Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat.

H_1 : Motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Simpang Empat, Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat.

Tingkat signifikansi yang digunakan 5% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujian H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Akan tetapi, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil perhitungan regresi sederhana antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Simpang Empat, Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui hubungan dan persentase sumbangan motivasi kerja terhadap kinerja guru, maka dilakukan analisis determinasi. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output model summary berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi determinasi Variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan Kinerja Guru (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,487	,237	,210	14,11097

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja

b. Dependent Variable: KinerjaGuru

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,487. Nilai tersebut kemudian dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi diketahui bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja guru walaupun dengan tingkat hubungan yang rendah. Dengan demikian pengujian hipotesis pertama dapat dilanjutkan dengan regresi sederhana.

Dari tabel di atas diperoleh R square sebesar 0,237 atau 23,7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 23,7%. Sedangkan sisanya 76,3% dikontribusikan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Selanjutnya dihitung persamaan regresi linier sederhana. Rumus menghitung persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = a + b.X$. Hasil perhitungan regresi linier sederhana dengan Program SPSS versi 22 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 13
Hasil Analisis Regresi Variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan Kinerja Guru (Y)

Coefficientsa					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	54,076	31,652		1,708	,099
Motivasi Kerja	,785	,266	,487	2,949	,006

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa nilai constant (a) adalah 54.076 dan nilai koefisien regresi (b) adalah 0,785 dengan nilai sig. 0,006. Dengan demikian persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b.X = 54.076 + 0,785. X$$

Arti dari persamaan regresi di atas adalah jika nilai variabel bebas (X1) atau motivasi kerja naik satu satuan maka variabel terikat (Y) atau kinerja guru dapat diprediksi akan meningkat sebesar 0,785 atau 78,5% pada konstanta 54,076. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik dan meningkat motivasi kerja maka kinerja guru di MAN simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat akan semakin baik dan meningkat.

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa $t_{hitung} = 2,949$, Sedangkan t_{tabel} dengan sampel berada pada posisi 28 ($df = n-k = 30-2=28$) dan tingkat signifikansi 0,05 adalah 2,048. Maka $t_{hitung} = 2,949 > t_{tabel} = 2,048$ dengan $\rho = 0,02 < \alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil hitungan ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa rumusan H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Simpang Empat.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berkontribusi signifikan sebesar 23,7% terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Simpang Empat, Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Simpang Empat 23,7% ditentukan oleh motivasi kerja, Sedangkan 76,3% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

2. Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang diuji dalam penelitian ini adalah “Pengaruh yang positif dan signifikan antara diklat terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Simpang Empat”. Untuk mengetahui apakah diklat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Simpang Empat, maka digunakan uji *koefisien regresi* (uji t). Rumusan hipotesisnya adalah:

H_0 : Diklat tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Simpang Empat Kecamatan Pasaman.

H_1 : Diklat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Simpang Empat Kecamatan Pasaman.

Tingkat signifikansi yang digunakan 5% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujian H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Akan tetapi, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka

H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil perhitungan regresi sederhana antara variabel diklat terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Simpang Empat Kecamatan Pasaman adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui hubungan dan persentase sumbangan kontribusi supervisi akademik terhadap kompetensi guru, maka dilakukan analisis determinasi. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output model summary berikut:

Tabel 4. 14
Hasil Analisis Regresi determinasi Variabel Diklat (X2) dengan Kinerja Guru (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,453	,206	,177	14,39825

a. Predictors: (Constant), Diklat

b. Dependent Variable: KinerjaGuru

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,453. Nilai tersebut kemudian dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi diketahui bahwa diklat memiliki hubungan dengan kinerja guru walaupun dengan tingkat hubungan yang rendah. Dengan demikian pengujian hipotesis kedua dapat dilanjutkan dengan regresi sederhana.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh R square sebesar 0,206 atau 20,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan kontribusi diklat terhadap

kinerja sebesar 20,6%. Sedangkan sisanya 79,4% dikontribusikan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Selanjutnya dihitung persamaan regresi linier sederhana. Rumus menghitung persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = a + b.X$. Hasil perhitungan regresi linier sederhana dengan *Program SPSS versi 22* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 15
Hasil Analisis Regresi Variabel Diklat (X₂) dengan Kinerja Guru (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	53,559	34,851		1,537	,136
Diklat	1,917	,712	,453	2,692	,012

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Dari tabel 4.13 di atas dapat diketahui nilai constant (a) adalah 53,559 dan nilai koefisien regresi (b) adalah 1,917 dengan nilai sig. 0,012. Dengan demikian persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b.X = 53,559 + 1,917. X$$

Arti dari persamaan regresi di atas adalah jika nilai variabel bebas (X) atau diklat naik satu satuan maka variabel terikat (Y) atau kinerja guru dapat diprediksi akan meningkat sebesar 1,917 atau 1,917% pada konstanta 53,559. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin banyak diklat yang diikuti

maka kinerja guru di MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat akan semakin baik dan meningkat.

Dari tabel 4.13 dapat diketahui bahwa $t_{hitung} = 2,692$, Sedangkan t_{tabel} dengan sampel berada pada posisi 30 ($df = n-k = 30-2=28$) dan tingkat signifikansi 0,05 adalah 2,048. Maka $t_{hitung} = 2,692 > t_{tabel} = 2,048$ dengan $\rho = 0,02 < \alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil hitungan ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa rumusan H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya diklat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Simpang Empat Kecamatan Pasaman.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh *R square* sebesar 0,206 atau 20,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan diklat terhadap kinerja guru sebesar 20,6%. Sedangkan sisanya 79,4% dikontribusikan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis Ketiga

Hipotesis kedua yang diuji dalam penelitian ini adalah “Pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan diklat terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat”. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan diklat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat, maka digunakan uji *multiple regression* (uji F). Rumusan hipotesisnya adalah:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan diklat secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Simpang Empat Kecamatan Pasaman.

H_1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan diklat secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Simpang Empat Kecamatan Pasaman.

Tingkat signifikansi yang digunakan 5% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujian H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil perhitungan korelasi ganda motivasi kerja dan diklat dengan kinerja guru di MAN Simpang Empat adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui hubungan dan persentase sumbangan kontribusi motivasi kerja dan diklat terhadap kinerja guru, maka dilakukan analisis determinasi. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output model summary berikut:

Tabel 4. 16
Hasil Analisis Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,608	,369	,322	13,06652

a. Predictors: (Constant), Diklat, MotivasiKerja

b. Dependent Variable: KinerjaGuru

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat diperoleh angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,608. Angka korelasi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan

diklat berkorelasi cukup kuat dengan kinerja guru. Artinya semakin bagus motivasi kerja dan semakin bagus diklat yang di ikuti maka kinerja guru semakin bagus dan meningkat. Dengan demikian pengujian hipotesis ketiga dapat dilanjutkan dengan regresi ganda.

Selanjutnya untuk mengetahui persentase seberapa besar kontribusi motivasi kerja dan diklat secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat, maka dilakukan analisis determinasi. Dari hasil analisis regresi diperoleh *R square* sebesar 0,369 atau 36,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan motivasi kerja dan diklat secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat 36,9%, sedangkan sisanya 63,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Selanjutnya akan dihitung persamaan regresi linier berganda. Rumus menghitung persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$. Hasil perhitungan regresi linier berganda dengan Program SPSS versi 22 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 17
Hasil Analisis Variabel X1 dan X2 terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constan)	8,307	39,334		-,211	,834
Motivasi Kerja	,666	,252	,413	2,645	,013
Diklat	1,568	,660	,371	2,378	,025

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Dari tabel 4.15 di atas terlihat bahwa nilai constant (a) adalah 8,307, nilai koefisien regresi (b1) adalah 0,666 dengan nilai sig. 0,013 dan nilai koefisien regresi (b2) adalah 1,568 dengan nilai sig. 0,025. Dengan demikian persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 = 8,307 + 0,666.X_1 + 1,568.X_2$$

Arti dari persamaan regresi di atas adalah jika nilai variabel bebas (X1) atau motivasi kerja naik satu satuan dan nilai variabel bebas (X2) atau diklat, maka variabel terikat (Y) atau kinerja guru dapat diprediksi akan meningkat sebesar 0,666 atau 66,6% pada konstanta 8,307. Jika nilai variabel bebas (X2) atau diklat naik satu satuan dan nilai variabel bebas (X1) motivasi kerja, maka variabel terikat (Y) atau kinerja guru dapat diprediksi akan meningkat sebesar 1,568 atau 15,68% pada konstanta 8,307. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik dan meningkat motivasi kerja dan diklat maka kinerja guru di MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat akan semakin baik dan meningkat juga.

Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan diklat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru, maka digunakan uji *regresi ganda* (uji F). Dari hasil analisis *regresi output* dapat disajikan data sebagai berikut:

Tabel 4. 18
Hasil Analisis Regresi Berganda dengan Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2696,885	2	1348,442	7,898	,002 ^b
	Residual	4609,815	27	170,734		
	Total	7306,700	29			

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, Diklat

Tabel 4.16 memperlihatkan harga F_{hitung} sebesar 7,898 dengan nilai signifikansi sebesar 0,02. Kemudian dilihat F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% untuk df pembilang ($df = k-1 = 3-1 = 2$) dan df penyebut ($df = n-k = 30-3 = 27$) yaitu 3,35. Setelah dibandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka didapatkan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,898 > 3,35$). Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan diklat secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat.

Melakukan suatu aktifitas diperlukan adanya dorongan atau perhatian yang tinggi terhadap aktifitas tersebut, yang disebut dengan motivasi. Kesadaran dari dalam diri untuk meningkatkan motivasi dalam Bekerja sangat perlu dimiliki oleh seorang guru dalam melakan tugas, sebab dengan adanya motivasi dalam bekerja, dapat meningkatkan kreatifitas gurua dan memudahkan

siswa dalam memahami pembelajaran, sehingga suasana kelas akan menjadi hangat dan penuh keantusiasan.

Berhasil atau tidaknya proses belajar seorang individu juga dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya faktor motivasi kerja yang dimiliki guru. Sondang mengatakan motivasi kerja penting karena dengan adanya motivasi yang tinggi diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mewujudkan produktifitas guna pencapaian tujuan organisasi.¹⁰⁵

Sedangkan menurut Susanto dalam bukunya Timpe, A Dale motivasi kerja diartikan sebagai derajat, sampai dimana seseorang individu ingin berusaha untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan dengan baik.¹⁰⁶. Apabila kedua komponen di atas terdapat pada diri seorang guru, maka akan meningkatkan minat guru, membangkitkan keinginan dan kemauan belajar untuk terus berkembang dengan hal-hal yang baru.

Hasil dari analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 2,949$ Sedangkan t_{tabel} dengan sampel berada pada posisi 30 ($df = n-k = 30-2=28$) dan tingkat signifikansi 0,05 adalah 2.048. Maka $t_{hitung} = 2,949 > t_{tabel} = 2,048$ dengan $\rho = 0,02 < \alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil hitungan ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa rumusan H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman.

¹⁰⁵ Sondang P Siagian, *Manajemen Stratejik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), h. 112

¹⁰⁶ Timpe, A Dale *Motivasi Pegawai*, alih bahasa Susanto Budi Dharmo. (Jakarta: Elex Media Komputindo, 1993), h. 209

Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada *output model summary* bahwa telah diperoleh *R square* sebesar 0,237 atau 23.7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 23,7%. Sedangkan sisanya 67,3% dikontribusikan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Hasil analisis untuk mengetahui kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru bersifat prediktif atau tidak, maka digunakan teknik *analysis of variance* (ANOVA) atau dengan *Ftest*, maka diperoleh harga F_{hitung} sebesar 8,695 dengan nilai signifikansi sebesar 0,06. Kemudian dilihat F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% untuk df pembilang ($df = k-1 = 3-1 = 2$) dan df penyebut ($df = n-k = 30-3 = 27$) yaitu 3,35. Setelah dibandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka didapatkan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($8,695 > 3,35$). Hal ini mengindikasikan bahwa persamaan regresi yang terbentuk antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat dapat diterima keberadaannya.

2. Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Guru di MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat.

Pendidikan dan pelatihan sangat dibutuhkan dalam suatu lembaga atau instansi termasuk didalamnya guru, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada guru di instansi-instansi sekaolah di istilahkan dengan diklat . Jika diklat tidak pernah di ikuti maka sulit bagi seseorang guru untuk mengikuti perkembangan yang ada. Diklat dapat diikuti di berbagai macam kelompok

yang mengadakan atau bahkan sengaja di adakan oleh pemerintah atau lembaga pendidikan lainnya.

Dalam kegiatan diklat, guru mendapatkan informasi baru, teknik baru, strategi, keterampilan dan cara-cara mengaplikasikannya sehingga dapat diimplentasikan dalam kegiatan pembelajaran di dalam kelas. Manullang dalam Musfah membedakan konsep diklat dengan pendidikan. Menurut Manullang diklat lebih bersifat praktis sedangkan pendidikan lebih bersifat teoritis.¹⁰⁷

Dengan mengikuti diklat seorang guru akan lebih luas wawasan dan pengetahuannya, dan memahami berbagai aspek baik yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran atau hal yang menyangkut perkembangan pendidikan, budaya, dan teknologi yang terbaru dan terbaru serta hal-hal yang lainnya.

Dengan memahami aspek sosial, teknis, budaya lingkungan kerja, mereka semakin bisa melakukan pekerjaan dengan baik dan menerima tanggung jawab yang lebih besar.¹⁰⁸

Adapun manfaat yang didapat dari diklat, berupa : 1) Meningkatkan kreatifitas kerja, 2) Mengurangi keterlambatan kerja, 3) Meningkatkan kecakapan kerja, 4) meningkatkan produktivitas, 5) meningkatkan rasa tanggung jawab. Selanjutnya dikatakan bahwa peranan pendidikan/ pelatihan (diklat) adalah mempermudah gerak para peserta pelatihan menuju yang ideal.

¹⁰⁷ Jejen Musfah, *op.cit.*, h. 75

¹⁰⁸ Ronald Nangoi, *Pengembangan Produksi dan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996), h, 145

Pendapat lain mengatakan melalui pendidikan/pelatihan para pegawai lebih terampil karenanya lebih produktif. Maksudnya tujuan utama dari pendidikan/pelatihan dan pengembangan adalah untuk menghilangkan ketidak efisienan kerja, baik saat ini ataupun yang akan datang, yang menyebabkan guru performanya di bawah tingkat yang diharapkan. Karena itu pelatihan dan pendidikan (diklat) dapat membuat guru lebih produktif dalam proposes pembelajaran.¹⁰⁹ Termasuk juga didalamnya tugas lain yang di bebaskan kepada seorang guru tersebut.

Hasil dari analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa bahwa $t_{hitung} = 2,692$, Sedangkan t_{tabel} dengan sampel berada pada posisi 30 ($df = n-k = 30-2=28$) dan tingkat signifikansi 0,05 adalah 2, 048. Maka $t_{hitung} = 2,692 > t_{tabel} = 2,048$ dengan $\rho = 0,02 < \alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil hitungan ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa rumusan H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya diklat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Man Simpang Empat Kecamatan Pasaman.

Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada *output model summary* bahwa telah diperoleh *R square* sebesar 0,206 atau 20,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan kontribusi diklat terhadap kinerja guru sebesar 20,6%. Sedangkan sisanya 79.4% dikontribusikan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

¹⁰⁹ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: ANDI, 2003), 198

Hasil analisis untuk mengetahui kontribusi diklat guru terhadap kinerja guru bersifat prediktif atau tidak, maka digunakan teknik *analysis of variance* (ANOVA) atau dengan *Ftest*, maka diperoleh harga F_{hitung} sebesar 7,245 dengan nilai signifikansi sebesar 0,12. Kemudian dilihat F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% untuk df pembilang ($df = k-1 = 3-1 = 2$) dan df penyebut ($df = n-k = 30-3 = 27$) yaitu 3,35. Setelah dibandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka didapatkan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($7,245 > 3,35$). Hal ini mengindikasikan bahwa persamaan regresi yang terbentuk antara variabel diklat terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat dapat diterima keberadaannya.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Diklat Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Guru di MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat.

Kinerja guru dapat digambarkan dengan penampilan kerja yang dilakukan melalui rasa tanggung jawab terhadap tugas sesuai dengan pendapat Isjoni yang mengatakan bahwa ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah profesi yang diembannya, dan tanggung jawab moral di pundaknya.¹¹⁰

¹¹⁰ Isjoni, *Citra Guru Antara Tuntunan dan Pengabdian*, (Pekanbaru: UNRI Pers, 2005), h. 63

Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih peserta didik. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai hidup (Afektif). Mengajar berarti merumuskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi (Kognitif). Adapun melatih berarti mengembangkan keterampilan para siswa (Psikomotor).¹¹¹

PP No.74 Tahun 2008 tentang guru, mengatur tentang beban kerja, pola ikatan dinas, pengangkatan, penempatan dan posisi. Kinerja secara optimal yang dilakukan guru diharapkan akan dapat mewujudkan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan disekolah. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan komponen psikis yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga ia bersedia melakukan kegiatan berkisar objek yang diminati.¹¹²

Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa diperoleh angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,608. Angka korelasi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan diklat berkorelasi cukup kuat dengan kinerja guru. Artinya semakin bagus motivasi kerja dan semakin banyak diklat yang diikuti maka kinerja guru semakin bagus dan meningkat.

Hasil analisis regresi diperoleh *R square* sebesar 0, 369 atau 36,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan motivasi kerja dan diklat secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat sebesar 36,9%,

¹¹¹ M.User Usman, *Menjadi Guru Professional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), h. 7
¹¹² Nyayu Khodijah, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 59

sedangkan sisanya 63,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Hasil dari analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa harga F_{hitung} sebesar 7,898 dengan nilai signifikansi sebesar 0,12. Kemudian dilihat F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% untuk df pembilang ($df = k-1 = 3-1 = 2$) dan df penyebut ($df = n-k = 30-3 = 27$) yaitu 3,35. Setelah dibandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka didapatkan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,898 > 3,35$). Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan diklat secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat.

Setelah dilakukan pengkajian mendalam melalui proses analisis di atas, hipotesis penelitian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan pernyataannya adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan diklat secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat.

E. Keterbatasan Penelitian

Pada kajian teoritis diketahui bahwa banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Dalam studi awal tentang kinerja guru yang dilakukan di MAN Simpang Empat dapat diketahui bahwa faktor yang sangat penting untuk diteliti dibatasi pada dua variabel saja yaitu motivasi kerja dan

diklat. Peneliti meyakini tidak semua faktor yang dapat merusak hasil penelitian dapat terkontrol dengan baik.

Penelitian ini tidak terlepas dari beberapa kelemahan dan keterbatasan terhadap faktor-faktor yang tidak dapat dilakukan pengontrolan dalam penelitian ini. Keterbatasan tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang mungkin bisa mempengaruhi hasil penelitian meskipun telah berusaha untuk memperkecil tingkat kesalahan dengan mengikuti prosedur dan langkah-langkah yang secara ilmiah dapat diterima. Keterbatasan-keterbatasan tersebut antara lain:

1. Keterbatasan instrumen yang digunakan

Penelitian ini sudah dilakukan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan prosedur penelitian yang terdapat dalam panduan penulisan karya ilmiah UIN Imam Bonjol Padang. Penelitian ini juga sudah melewati bimbingan sepenuhnya dari dosen pembimbing tesis ini. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan kuesioner atau angket yang telah dibuat dan juga melalui penilaian kinerja guru suntuik memperoleh data langsung (data premier). Pengumpulan data secara langsung sudah dipastikan mempunyai kelemahan terutama dari instrumen yang digunakan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah diujicobakan terlebih dahulu. Secara statistik instrumen telah memiliki validitas dan reliabilitas yang baik. Namun kesalahan atau kurang tepatnya indikator serta kelemahan validitas isi dan konstruk dari instrumen dapat saja terjadi.

2. Kesalahan yang bersumber dari responden

Kesalahan yang diduga dapat terjadi dalam pengumpulan data penelitian adalah responden yang cenderung menjawab angket tidak serius atau tidak jujur. Kondisi seperti ini dapat mengakibatkan data yang dikumpulkan kurang valid. Bisa jadi penyebabnya adalah kurangnya kesadaran responden terhadap pentingnya jawaban yang mereka berikan.

3. Pengontrolan terhadap variabel-variabel lain

Peneliti tidak dapat melakukan pengontrolan terhadap variabel-variabel lain yang secara teoritis banyak faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja guru di MAN Simpang Empat. Pada saat menyusun butir-butir pernyataan, sulit untuk membuat butir-butir pernyataan yang benar-benar bebas dari keterkaitan dengan faktor-faktor lain di luar indikator yang telah ditetapkan pada kisi-kisi instrumen penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

F. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat . Berdasarkan perhitungan statistik didapatkan hasil $t_{hitung} = 2,949 > t_{tabel} = 20,048$ dengan $\rho = 0,06 < \alpha = 0,05$. Hasil dari hitungan ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa rumusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai *R square* diperoleh sebesar 0,237 atau 23,7%, dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi kerja di MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat 23,7% ditentukan oleh motivasi kerja, Sedangkan 76,3% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.
2. Diklat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat. Berdasarkan perhitungan statistik didapatkan hasil $t_{hitung} = 2,692 > t_{tabel} = 20,048$ dengan $\rho = 0,12 < \alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil hitungan ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa rumusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai *R square* sebesar 0,206 atau 20,6%, dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja guru di MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat 20,6% ditentukan oleh

diklat, Sedangkan 79,4% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan diklat secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat. Berdasarkan perhitungan statistik didapatkan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,898 > 3,35$). Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan diklat secara bersama-sama kinerja guru di MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat. Hasil analisis regresi diperoleh *R square* sebesar 0,369 atau 36,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan motivasi kerja dan diklat secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat sebesar 36,9%, sedangkan sisanya 63,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

G. Implikasi

Hasil analisis ketiga hipotesis yang diajukan telah teruji secara empiris. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan diklat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Hal ini berarti untuk meningkatkan kinerja guru di

MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja dan diklat.

Berdasarkan hasil penelitian dari skor jawaban dan nilai responden yang telah dianalisis dan dikelompokkan, memperlihatkan bahwa klasifikasi rata-rata untuk variabel hasil belajar berada pada kategori tinggi sedangkan variabel motivasi kerja berada pada kategori sangat tinggi dan variabel diklat juga berada pada kategori sangat tinggi. Temuan ini membawa implikasi terhadap pentingnya meningkatkan motivasi kerja di dalam melaksanakan tugas yang dibebankan dan juga mengikuti diklat agar kinerja guru di sekolah-sekolah yang ada akan meningkat.

H. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan implikasi yang telah dikemukakan, dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kepala sekolah MAN Simpang Empat diharapkan :
 - a) Dapat membangun motivasi kerja guru-guru di lingkungan sekolah yang dipimpinnya, agar dapat tercipta kinerja guru yang optimal.
 - b) Dapat mendorong dan memprogramkan guru-guru untuk mengikuti diklat, terutama yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi, dengan demikian diharapkan kinerja guru juga menjadi meningkat atau lebih baik dan visi sekolah akan tercapai.

- c) Dapat meningkatkan pengawasan dan pembinaan secara intensif sangat perlu dilaksanakan, karena meningkatkan motivasi kerja dan mengikuti diklat butuh pengawasan dan pembinaan. Pembinaan dan pengawasan secara intensif diharapkan para guru menyadari dan termotivasi untuk lebih baik.
2. Kepada majelis guru dan pegawai MAN Simpang Empat diharapkan dapat bekerja sama dan saling meningkatkan antar teman sejawat serta menyadari bahwa motivasi kerja dan mengikuti diklat dapat meningkatkan kinerja guru dan menjadi lebih baik serta sesuai dengan harapan dalam mencapai tujuan pendidikan nasional.
 3. Kepada pemerintah agar berusaha untuk melakukan pembinaan dan pengontrolan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan untuk mengikuti diklat dalam mencapai dan meningkatkan kinerja yang baik. Kebijakan-kebijakan tersebut yang dikontrol dengan baik diharapkan dapat menjadi solusi dari permasalahan kinerja guru pada saat sekarang ini. Selain itu masyarakat juga harus mendukung terlaksananya program yang dilakukan pemerintah dalam dunia pendidikan sehingga diharapkan guru menjadi orang-orang yang memiliki kompetensi yang baik dan dapat terciptanya negeri yang *baldatun toyyibatun warobbun ghofur*.

4. Bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan pengkajian lebih mendalam tentang kinerja guru agar lebih memperluas bahasan tentang faktor-faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja guru.
5. Bagi peneliti sendiri dan siapaun khususnya para guru yang membaca hasil penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan tentang motivasi kerja dan mengenai pentingnya mengikuti diklat yang diadakan.

BAB V

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

4. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat . Berdasarkan perhitungan statistik didapatkan hasil $t_{hitung} = 2,949 > t_{tabel} = 20,048$ dengan $\rho = 0,06 < \alpha = 0,05$. Hasil dari hitungan ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa rumusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai *R square* diperoleh sebesar 0,237 atau 23,7%, dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi kerja di MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat 23,7% ditentukan oleh motivasi kerja, Sedangkan 76,3% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.
5. Diklat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat. Berdasarkan perhitungan statistik didapatkan hasil $t_{hitung} = 2,692 > t_{tabel} = 20,048$ dengan $\rho = 0,12 < \alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil hitungan ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa rumusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai *R square* sebesar 0,206 atau 20,6%, dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja guru di MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat 20,6% ditentukan oleh

diklat, Sedangkan 79,4% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

6. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan diklat secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat. Berdasarkan perhitungan statistik didapatkan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,898 > 3,35$). Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan diklat secara bersama-sama kinerja guru di MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat. Hasil analisis regresi diperoleh *R square* sebesar 0,369 atau 36,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan motivasi kerja dan diklat secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat sebesar 36,9%, sedangkan sisanya 63,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Implikasi

Hasil analisis ketiga hipotesis yang diajukan telah teruji secara empiris. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan diklat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Hal ini berarti untuk meningkatkan kinerja guru di

MAN Simpang Empat Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja dan diklat.

Berdasarkan hasil penelitian dari skor jawaban dan nilai responden yang telah dianalisis dan dikelompokkan, memperlihatkan bahwa klasifikasi rata-rata untuk variabel hasil belajar berada pada kategori tinggi sedangkan variabel motivasi kerja berada pada kategori sangat tinggi dan variabel diklat juga berada pada kategori sangat tinggi. Temuan ini membawa implikasi terhadap pentingnya meningkatkan motivasi kerja di dalam melaksanakan tugas yang dibebankan dan juga mengikuti diklat agar kinerja guru di sekolah-sekolah yang ada akan meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan implikasi yang telah dikemukakan, dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

6. Kepala sekolah MAN Simpang Empat diharapkan :
 - d) Dapat membangun motivasi kerja guru-guru di lingkungan sekolah yang dipimpinnya, agar dapat tercipta kinerja guru yang optimal.
 - e) Dapat mendorong dan memprogramkan guru-guru untuk mengikuti diklat, terutama yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi, dengan demikian diharapkan kinerja guru juga menjadi meningkat atau lebih baik dan visi sekolah akan tercapai.

- f) Dapat meningkatkan pengawasan dan pembinaan secara intensif sangat perlu dilaksanakan, karena meningkatkan motivasi kerja dan mengikuti diklat butuh pengawasan dan pembinaan. Pembinaan dan pengawasan secara intensif diharapkan para guru menyadari dan termotivasi untuk lebih baik.
7. Kepada majelis guru dan pegawai MAN Simpang Empat diharapkan dapat bekerja sama dan saling meningkatkan antar teman sejawat serta menyadari bahwa motivasi kerja dan mengikuti diklat dapat meningkatkan kinerja guru dan menjadi lebih baik serta sesuai dengan harapan dalam mencapai tujuan pendidikan nasional.
8. Kepada pemerintah agar berusaha untuk melakukan pembinaan dan pengontrolan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan untuk mengikuti diklat dalam mencapai dan meningkatkan kinerja yang baik. Kebijakan-kebijakan tersebut yang dikontrol dengan baik diharapkan dapat menjadi solusi dari permasalahan kinerja guru pada saat sekarang ini. Selain itu masyarakat juga harus mendukung terlaksananya program yang dilakukan pemerintah dalam dunia pendidikan sehingga diharapkan guru menjadi orang-orang yang memiliki kompetensi yang baik dan dapat terciptanya negeri yang *baldatun toyyibatun warobbun ghofur*.

9. Bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan pengkajian lebih mendalam tentang kinerja guru agar lebih memperluas bahasan tentang faktor-faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja guru.
10. Bagi peneliti sendiri dan siapaun khususnya para guru yang membaca hasil penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan tentang motivasi kerja dan mengenai pentingnya mengikuti diklat yang diadakan.