PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI PONDOK PESANTREAN MIFTAHUL MUARIF BANDUR PICAK KECAMATAN KOTO KAMPAR HULU

SKRIPSI

Diajukan untuk melegkapi salah satu syarat guna untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI)
Universitas Islam Al-Kifayah Riau

Oleh:

FERDI HANDIKA
NIM. 1238.22.1689

PROGRAM STUDI
PENDIDIKAN AGAMA ISLAM (PAI)
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM AL-KIFAYAH RIAU
1448 H /2026 M

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Ferdi Handika
Nomor Induk Mahasiswa	: 1238.22.1689
Tempat/Tanggal Lahir	: Bandur Picak, 5 Mei 1998
Program	: Sarjana (S1)
Program Studi	: Pendidikan Agama Islam

Menyatakan bahwa dengan sesunguhnya bahwa skripsi yang saya tulis berjudul: pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di pondok pesantren miftahul muarif Bandur Picak , sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Universitas Islam Al-Kifayah Riau, ini seluruhnya hasil karya saya sendiri maupun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Skripsi yang saya kutip dari karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas yang sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Pernyataan ini saya buat dengan sunguh-sunguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang teleh diperoleh karena karya ini, serta sanski lainya yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Pekanbaru, 23 Juli 2026

Yang membuat pernyataan



FERDI HANDIKA

NIM. 1238.22.1689

Dr. Zalisman, S.Pd.,M.Pd.I
DOSEN UNIVERSITAS ISLAM AL-KIFAYAH RIAU

NOTA DINAS

Perihal: *Skripsi Ferdi Handika*

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan

di_

Pekanbaru

Assalamualaikum wr. wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan bimbingan perbaikan isi skripsi saudara:

Nama	: Ferdi Handika
Nomor Induk Mahasiswa	: 1238.22.1689
Tempat/Tanggal Lahir	: Bandur Picak, 05 Mei 1999
Program Studi	: Pendidikan Agama Islam
Judul	: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Miftahul Muarif Bandur Picak Kecamatan Koto Kampar Hulu

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diujikan pada ujian munaqasah Universitas Islam Al-Kifayah Riau.

Wassalamualaikum wr. wb.

Pekanbaru, 09 Juli 2026
Pembimbing I

Dr. Zalisman, S.Pd.,M.Pd.I
NIDN. 211310801

Dr. Wirda Ningsih, S.Pd., M.Pd
DOSEN UNIVERSITAS ISLAM AL-KIFAYAH RIAU

NOTA DINAS
Perihal: *Skripsi Ferdi Handika*

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan
di_
Pekanbaru

Assalamualaikum wr. wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan bimbingan perbaikan isi skripsi saudara:

Nama	: Ferdi Handika
Nomor Induk Mahasiswa	: 1238.22.1689
Tempat/Tanggal Lahir	: Bandur Picak, 05 Mei 1999
Program Studi	: Pendidikan Agama Islam
Judul	: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Miftahul Muarif Bandur Picak Kecamatan Koto Kampar Hulu

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diujikan pada ujian munaqasah Universitas Islam Al-Kifayah Riau.

Wassalamualaikum wr. wb.

Pekanbaru, 09 Juli 2026
Pembimbing II

Dr. Wirda Ningsih, S.Pd., M.Pd
NIDN. 2107098406

PERSETUJUAN

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku pembimbing I dan pembimbing II skripsi, dengan ini menyetujui bahwa skripsi yang berjudul: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Miftahul Muarif Bandur Picak Kecamatan Koto Kampar Hulu, yang ditulis oleh:

Nama	: Ferdi Handika
Nomor Induk Mahasiswa	: 1238.22.1689
Tempat,Tanggal Lahir	: Bandur Picak, 05 Mei 1999
Program	: Sarjana (S1)
Program Studi	: Pendidikan Agama Islam

Untuk diajukan dalam ujian munaqasah Universitas Islam Al-Kifayah Riau.

Pekanbaru, 09 Juli 2026

Pembimbing I

Dr. Zalisman, S.Pd.,M.Pd.I
NIDN. 211310801

Pembimbing II

Dr. Wirda Ningsih, S.Pd., M.Pd
NIDN. 2107098406

Mengetahui
Ketua Program Pendidikan Agama Islam

Dr. Wirda Ningsih, S.Pd., M.Pd
NIDN. 2107098406

YAYASAN KIFAYATUL AKHYAR PEKANBARU
UNIVERSITAS ISLAM AL-KIFAYAH RIAU
IZIN SK KEMENAG RI NO. 112 TAHUN 2026
Kampus I : Jl. Uka Perum. Mutiara Garuda Sakti Blok H. 15 Kel. Airputih Kec.Tuah Madani - Pekanbaru
Kampus II : Uka–Iskandar Muda. Kelurahan Airputih Kecamatan Tuah Madani Kota Pekanbaru
www.alkifayahriau.ac.id Email: admin@alkifayahriau.ac.id CP: 082285501981 / 085271373346

PENGESAHAN SKRIPSI
Nomor: 0133/SP/A/FTK-PAI/VII/2026

Skripsi atau Tugas Akhir dengan Judul : **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Miftahul Muarif Bandur Picak Kecamatan Koto Kampar Hulu**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:
Nama : **Ferdi Handika**
NIM : 1238.22.1689
Telah dimunaqasahkan pada : 20 Juli 2026

dan dinyatakan telah diterima dan disahkan oleh Universitas Islam Al-Kifayah Riau.

Tim Penguji Sidang Munaqasah,

Penguji I

(Assoc. Prof. Dr. Parlindungan Simbolon, M.Us.)
NIDN.2125058608

Penguji II

(Muhammad Iqral, M.Pd.I.)
NIDN. 2117039102

Ketua Sidang,
Universitas Islam Al-Kifayah Riau

(Ayu purnamasari S, M.Pd)
NIDN. 2125128604

Sekretaris,
Ketua Program Studi PAI

(Dr. Wirda Ningsih, M.Pd.)
NIDN.2107098406

Pekanbaru, 20 Juli 2026

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Al-Kifayah Riau

(Ayu Purnamasari S, M.Pd.)
NIDN. 2125128604

MOTTO

" Maka sesunguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, Maka apabila engkau telah selesai(dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain) Dan hanya kepada Allah lah engkau berharap"

(Q.S AL- Insyirah, 6-8)

" Tugas kita bukan untuk berhasil. Tugas kita adalah untuk berusaha,karena didalam usaha itulah kita menemukan diri kita "

(Mahatama Ghandi)

" Skripsi ini mungkin melelahkan, tapi menyerah lebih menyakitkan"

(Anonim – anak skripsi)

" Pendidikan adalah senjata paling mematikan didunia,karena dengan pendidikan anda dapat mengunah dunia "

(Nelson Mandela)

" *Perang telah usai, aku bisa pulang, kubaringkan panah dan berteriak MENANG"*

PERSEMBAHAN

~Yang utama dari segalanya ~

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat, rahmat,dan kemudahan yang telah diberikan

~Ayah dan ibu~

Taburan cinta kasih sayangmu telah memberikanku kekuatan. Terimakasih atas segala doa yang selama ini kalian panjatkan terhadapku, terimakasih setiap tetes keringat dan cinta yang tak terhinga. Semonga karya ini menjadi salah satu bentuk bakti dan kebangaan untukmu ayah ibu

~kerabat sahabat~

Teruntuk teman-temanku penulis ucapkan beribu terimakasih kepada kakak saya Fatma wahdini, Pelly sundary, Hamzah dailami, Sarlan afandi,Aulia fithroh,Lisa Amanda. Terimakasih juga kepada Randi pangalila,Raim laode,Judika yang selama ini menemani dengan Playsit selama proses pengerjaan skripsi ini .

~Dosen Pembimbing~

Ibuk Wirda Ningsih, S.Pd., M.Pd terimakasih yang berlimpah untuk ibu yang melungkan waktu untuk menerima saya selama proses bimbingan dikala kepadatan dan kesibukan ibuk. Yang mengarahkan serta membimbing saya dengan baik dan benar hingga sampai pada tahap atau langkah yang sekarang ini.

Bapak Dr.Zalisman,S.pd.I, M.Pd selaku pembimbing skripsi ini adinda mengucapkan banyak terimakasih atas sudinya melungkan waktu untuk membaca dan memberikan arahan penulisan yang baik

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT dengan limpahan rahmat, karunia, taufik dan hidayah-Nya sehingga Skripsi ini bisa terselesaikan. Sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW sebagai uswatun hasanah bagi seluruh ummat dan sebagai penerang dalam kegelapan, semoga kelak kita mendapat syafa'at di yaumul qiamah. Alhamdulillah peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Pesantrean Miftahul Muarif Bandur Picak Kecamatan Koto Kampar Hulu".

Penulisan Skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi dari keseluruhan kegiatan perkuliahan yang sudah dirancang oleh Universitas Islam Al-Kifayah Riau sebagai bentuk pertanggung jawaban peneliti menjadi mahasiswa serta sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Serjana Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah.

Peneliti menyadari bahwa penulisan Skripsi ini dapat terwujud berkat bantuan dan motivasi dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Yundri Akhyar, M.A selaku Ketua Yayasan Kifayatul Akhyar yang telah memberikan motivasi dan untuk selalu kuliah dan memberikan arahan serta bimbingan agar kuliah bisa selesai.
2. Dr. Zalisman, S.Pd., M.Pd.I selaku Rektor Universitas Islam Al-Kifayah Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di kampus tercinta ini.

3. Syahri Ramadhan, S.Psi., M.S.I selaku Wakil Rektor I, Lita Arfah, S.P., M.Si selaku Wakil Rektor II, dan Sahrin, SH., MH selaku Wakil Rektor III yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama dalam perkuliahan.
4. Ayu Purnamasari S, S.Pd., M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Al-Kifayah Riau yang telah memberikan arahan dan bimbingan.
5. Violeta Inayah Pama, S.Pd., M.Pd selaku Ketua Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Universitas Islam Al-Kifayah Riau yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama dalam bimbingan.
6. Dr. Zalisman, S.Pd.I., M.Pd selaku dosen Pembimbing I dan Wirda Ningsih, S.Pd., M.Pd selaku dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan, saran serta kemudahan dalam upaya penyusunan Skripsi ini.
7. Seluruh Dosen, Staf dan peagwai di Universitas Islam Al-Kifayah Riau yang telah memberikan kemudahan kepada peneliti selama peneliti menuntut ilmu di kampus ini.
8. Orang tua yang telah memberikan semangat dan do'a terbaiknya untuk peneliti agar peneliti bisa menyelesaikan Skripsi ini dengan lancar, telah memberikan support dan semangat serta do'anya dalam menyelesaikan Penelitian ini.

Pekanbaru, 23 Juni 2026
Peneliti

FERDI HANDIKA
NIM. 1238.22.1689

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN ..... **i**

NOTA DINAS PEMBIMBING I ..... **ii**

NOTA DINAS PEMBIMBING II ..... **iii**

PERSETUJUAN ..... **iv**

LEMBAR PENGESAHAN ..... **v**

MOTTO ..... **vi**

PERSEMBAHAN ..... **vii**

KATA PENGANTAR ..... **viii**

DAFTAR ISI ..... **x**

DAFTAR TABEL ..... **xiii**

DAFTAR GAMBAR ..... **xvi**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xvii**

PEDOMAN TRANSLITERASI ..... **xviii**

ABSTRAK BAHASA INDONESIA ..... **xxi**

ABSTRAK BAHASA INGGRIS ..... **xxii**

ABSTRAK BAHASA ARAB ..... **xxiii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Penegasan Istilah 5

C. Permasalahan 6

1. Identifikasi Masalah 6

2. Batasan Masalah 6

3. Rumusan Masalah 7

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian 7

1. Tujuan Penelitian 7

2. Manfaat Penelitian 7

BAB II KAJIAN TEORI **9**

A. Landasan Teori 9

1. Pengertian Motivasi Kinerja Guru 9

2. Fungsi Motivasi kerja 12
3. Tujuan Motivasi Kerja 13
4. Metode dan Alat Motivasi Kerja 14
5. Faktor- Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja 14
6. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja. 17
B. Definisi Kinerja 19
1. Pengertian Kinerja 19
2. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja 21
3. Dimensi dan Indikator Kinerja 28
C. Penelitian Relavan 30
D. Kerangka Pemikiran 34
E. Hipotesis 35
BAB III METODE PENELITIAN 37
A. Jenis Penelitian 37
B. Variabel Penelitian 37
C. Devinisi Operasional Variabel 38
1. Motivasi Kerja (X) 38
2. Kinerja Guru (Y). 39
D. Waktu dan Lokasi Penelitian 39
E. Subjek dan Objek Penelitian 40
F. Populasi dan Sampel 40
1. Populasi. 40
2. Sampel. 40
G. Teknik Pengumpulan Data 41
1. Angket 41
2. Blueprint Angket. 42
H. Teknik Analisis Data. 42
1. Analisis Desakriptif. 43
2. Uji Prapeneliti 43
3. Uji Hipotesis. 47
4. Analisis Kuantitatif. 47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 50
A. Gambaran Umum Lokasi 50
B. Deskripsi Data Penelitian 51
1. Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X) .. 51
2. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Guru (Y) 62
C. Uji Prasyarat Analisis..... 76
1. Uji Validitas..... 76
2. Uji Reliabilitas..... 78
3. Uji Normalitas 79
4. Uji Homogenitas..... 80
5. Uji Linearitas 81
D. Uji Hipotesis..... 82
1. Analisis Regresi Linear Sederhana..... 83
2. Uji F (Simultan)..... 83
3. Uji T (Persial)..... 84
E. Pembasahan Hasil Penelitian 84
BAB V PENUTUP..... 90
A. Kesimpulan 90
B. Saran..... 90
DAFTAR PUSTAKA..... 92
LAMPIRAN..... 94
RIWAYAT HIDUP..... 114

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Indikator Motivasi Kerja	17
Tabel 2.2	Indikator Kinerja	29
Tabel 2.3	Kerangka Berpikir	34
Tabel 3.1	Bobot / Skor.....	42
Tabel 3.2	Contoh Blueprint Instrumen.....	42
Tabel IV.1	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X).....	51
Tabel IV.2	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam mengajar	52
Tabel IV.3	Saya bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan	53
Tabel IV.4	Saya sering mengabaikan tanggung jawab sebagai guru	53
Tabel IV.5	Saya memiliki tujuan yang jelas dalam melaksanakan pembelajaran.....	54
Tabel IV.6	Saya menetapkan target yang ingin dicapai dalam setiap mengajar	54
Tabel IV.7	Saya mengajar tanpa memiliki tujuan yang jelas	55
Tabel IV.8	Saya merasa senang saat melaksanakan tugas mengajar.....	55
Tabel IV.9	Saya menikmati setiap proses pembelajaran di kelas.....	56
Tabel IV.10	Saya sering merasa bosan dan tidak bersemangat saat mengajar	56
Tabel IV.11	Saya merasa puas ketika siswa memberikan tanggapan positif atas pembelajaran saya	57
Tabel IV.12	Saya tidak peduli dengan tanggapan siswa terhadap cara mengajar	57
Tabel IV.13	Saya bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.....	58
Tabel IV.14	Gaji yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	58
Tabel IV.15	Saya bekerja hanya sekedarnya tanpa peduli kebutuhan hidup	59

Tabel IV.16	Pimpinan selalu memberikan penghargaan atas kinerja saya...	59
Tabel IV.17	Saya merasa dihargai oleh pimpinan pesantren atas pekerjaan saya	60
Tabel IV.18	Saya tidak pernah mendapat penghargaan dari pimpinan	60
Tabel IV.19	Lingkungan kerja di pesantren ini sangat nyaman	61
Tabel IV.20	Suasana kerja yang kondusif membuat saya semangat mengajar	61
Tabel IV.21	Kondisi kerja di pesantren ini kurang mendukung aktivitas mengajar	62
Tabel IV.22	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Guru (Y)	62
Tabel IV.23	Saya selalu membuat RPP sebelum melaksanakan pembelajaran.....	63
Tabel IV.24	Saya menyusun RPP secara lengkap dan sistematis.....	64
Tabel IV.25	Saya sering mengajar tanpa membuat RPP terlebih dahulu	64
Tabel IV.26	Saya membuat media ajar yang menarik untuk menunjang pembelajaran.....	65
Tabel IV.27	Saya menggunakan berbagai media ajar sesuai dengan kebutuhan siswa.....	65
Tabel IV.28	Saya jarang menggunakan media ajar saat mengajar	66
Tabel IV.29	Saya menguasai materi yang akan diajarkan dengan baik	66
Tabel IV.30	Saya selalu memperdalam materi sebelum mengajar.....	67
Tabel IV.31	Saya sering kesulitan menjelaskan materi pelajaran	68
Tabel IV.32	Saya menggunakan berbagai metode mengajar yang bervariasi	68
Tabel IV.33	Saya menyesuaikan metode mengajar dengan karakteristik siswa	69
Tabel IV.34	Saya hanya menggunakan satu metode mengajar yang itu-itu saja.....	70
Tabel IV.35	Saya mampu mengelola kelas dengan baik	70
Tabel IV.36	Saya dapat mengkondisikan kelas agar kondusif untuk belajar	71

Tabel IV.37	Saya kesulitan mengendalikan siswa di kelas	71
Tabel IV.38	Saya rutin mengevaluasi hasil belajar siswa	72
Tabel IV.39	Saya melakukan penilaian secara berkala untuk mengukur pemahaman siswa	72
Tabel IV.40	Saya jarang memberikan nilai terhadap hasil belajar siswa	73
Tabel IV.41	Saya selalu mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku di pesantren.....	73
Tabel IV.42	Saya datang tepat waktu dan pulang sesuai jam yang ditentukan	74
Tabel IV.43	Saya sering melanggar peraturan yang berlaku di pesantren ...	74
Tabel IV.44	Saya sulit berkomunikasi dengan siswa	75
Tabel IV.45	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan orang tua siswa.	75
Tabel IV.46	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan sejawat	76
Tabel IV.47	Saya sering berselisih dengan rekan kerja.....	76
Tabel IV.48	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	78
Tabel IV.49	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X)	79
Tabel IV.50	Hasil Uji Variabel Kinerja Guru (Y).....	80
Tabel IV.51	Hasil Uji Reliabilitas	81
Tabel IV.52	Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov).....	81
Tabel IV.53	Hasil Uji Homogenitas (Levene Statistic).....	82
Tabel IV.54	Hasil Uji Linearitas.....	83
Tabel IV.55	Model Summary	83
Tabel IV.56	Hasil Uji F (ANOVA)	83
Tabel IV.57	Hasil Uji t (Coefficients)	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Proses penyebaran angket kepada guru Pondok Pesantren Miftahul Muarif Bandur picak kecamatan Koto Kampar Hulu.. 110

Gambar 2. Proses penyebaran angket kepada guru Pondok Pesantren Miftahul Muarif Bandur picak kecamatan Koto Kampar Hulu.. 110

Gambar 3. Bangunan sekolah Pondok Pesantren Miftahul Muarif Bandur picak kecamatan Koto Kampar Hulu..... 111

Gambar 4. Gerbang masuk Pondok Pesantren Miftahul Muarif kecamatan Koto Kampar Hulu..... 111

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-kisi Variabel X (Motivasi kerja)

Lampiran 2 Kisi-kisi Variabel Y (Kinerja guru)

Lampiran 3 Lembar pertanyaan angket Motivasi kerja (X)

Lampiran 4 Lembar pertanyaan angket Kinerja Guru (Y)

Lampiran 5 Hasil data Uji normalitas

Lampiran 6 Hasil Uji homogenitas

Lampiran 7 Hasil Uji Linearitas

Lampiran 8 Hasil Uji regresi sederhana

Lampiran 9 Hasil Reabilitas Statistik

Lampiran 10 Hasil reability Statistik

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam skripsi ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 Tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kara Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut:

1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	S'	Es(titik atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H,	Ha(titik bawah)
خ	Kha	Kh	KA dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z'	Zet(titik atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Sad	S,	Es(titik bawah)
ض	Dad	D,	De(titik bawah)
ط	Ta	T,	Te(titik bawah)
ظ	Zha	Z'	Zet(titik atas)
ع	Ain	'	Koma terbalik (di atas)
غ	Ghain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	Ha	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

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

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	A
ـِ	Kasrah	I	I
ـُ	Dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

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

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
..ـَ .ي	Fhatah dan ya	Ai	a dan u
..ـَ .و	Fhatah dan wau	Au	a dan u

c. Maddah

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

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
.ـَ .ى..ـَ .ا	Fhatah dan Alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
.ـَ .ى..ـَ .	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
.ـَ .و.	Dammah dan wau	Ū	U dan garis di atas

3. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

4. Huruf Kapital

Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf permulaan kalimat.

ABSTRAK

Ferdi Handika (2026): Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Pesantrean Miftahul Muarif Bandur Picak Kecamatan Koto Kampar Hulu

Dalam proses pendidikan, guru memegang peran yang sangat penting. Guru dianggap sebagai asset utama keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja guru. Kinerja guru adalah hasil kerja guru secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksakan lulusan yang berklualitas. Sebaliknya, kinerja guru yang rendah akan menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya tujuan sekolah. Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan berupa angket dan dokumentasi. Populasi penelitian ini berjumlah 32 guru. Dan sampel penelitian 32 guru, semua populasi di jadikan sampel. Analisis data menggukan Regresi Linear Sederhana dan uji simultan. Berdasar hasil penelitian nilai R Square sebesar 0,796 yang berarti bahwa Motivasi Kerja (X) memberikan kontribusi sebesar 79,6% terhadap Kinerja Guru (Y). Sisanya sebesar 20,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Terdapat pengaruh positif pada variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada Pondok Pesantren Miftahul Muarif Bandur Picak memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dengan nilai t hitung 10,803. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja (x) terhadap kinerja guru (y). Hal tersebut dibutikan dengan hasil uji simultan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan F hitung sebesar 116,701.

Kata Kunci: ***Motivasi Kerja, Kinerja Guru***

ABSTRACT

Ferdi Handika (2026): The Influence of Work Motivation on Teacher Performance at Miftahul Muarif Bandur Picak Islamic Boarding School, Koto Kampar Hulu District

Teachers are integral to the learning experience. Educators are regarded as a vital resource; the effectiveness of education is predominantly influenced by their performance. The efficacy of a teacher's performance is determined by the caliber of their work, which, if subpar, will diminish educational quality and obstruct the attainment of institutional objectives. The efficacy of educators is affected by numerous variables. A significant element affecting teacher efficacy is occupational motivation. This research employed a quantitative methodology utilizing data gathering methods such as surveys and documentation. The cohort for this research comprised 32 educators. The sample comprised 32 educators; the entire population was included in the sampling. The analysis of data employed straightforward linear regression and concurrent testing. According to the research findings, the R-square value was 0.796, signifying that work motivation (X) accounted for 79.6% of teacher performance (Y). The variable of work motivation for educators at the Miftahul Muarif Bandur Picak Islamic Boarding School exhibits a favorable impact, evidenced by a significance value of 0.000 <0.05 and a computed t-value of 10.803. There exists a concurrent substantial impact of work motivation (X) on performance (Y). This is demonstrated by the outcomes of the concurrent test, which has a significance value of 0.00 <0.05 and a computed f-value of 116.701. The residual 20.4% is affected by variables beyond the scope of this research. The variable of work motivation for educators at the Miftahul Muarif Bandur Picak Islamic Boarding School exhibits a favorable effect, evidenced by a significance value of 0.000 <0.05 and a computed t-value of 10.803, indicating a simultaneous significant impact between work motivation (X) and performance (Y). This is substantiated by

Keywords: ***Work Motivation, Teacher Performance***

ملخّص

فيردي هانديكا، (٢٠٢٦): تأثير دافع العمل فى نوعية عمل المدرس فى معهد مفتاح المعارف باندور بيجاك بمركز كوتو كمبار هولو

إن للمدرس دور رئيسي فى عملية التعليم والتعليم وهو أساس رئيسي لنجاح عملية التعليم. وعمل المدرس نتيجة الأداء من حيث الجودة، فالجودة المنخفضة تنقص جودة التربية وتعرقل الحصول على هدف مدرسي. هناك العوامل التى تؤثر نوعية عمل المدرس، منها دافع العمل. ومدخل البحث المستخدم كمي. وأسلوب جمع البيانات استبانة ووثيقة. وعدد مجتمع البحث إثنان وثلاثون مدرسا. وعينة البحث إثنان وثلاثون مدرسا، فجعل الباحث المجتمع عينة البحث. وأسلوب تحليل البيانات إنحدار خطي بسيطي واختبار متوازن. بناء على نتيجة البحث أن نتيجة **R** المربع صفر بشولة سبعمائة وستة وتسعين أى أن دافع العمل (**x**) يتبرع على نوعية عمل المدرس (**y**) بمدى تسعة وسبعين بشولة ستة فى المائة. وهناك التأثير الإيجابي فى متغير دافع عمل المدرس، والنتيجة الهامة **0,000>0,05**، ونتيجة **t** الحساب عشرة بشولة ثمانمائة وثلاثة. ويتأثر أيضا تأثير هاما متوازنا بين متغير دافع العمل (**x**) ونوعية العمل (**y**). والاختبار المتوازن دل على النتيجة الهامة بمدى **0,00< 0,05** ونتيجة **f** الحساب مائة وستة عشر بشولة سبعمائة وواحد. والباقي أثرته متغيرات أخرى لم يقدم فى هذا البحث وذلك المدى عشرون بشولة أربعة. وهناك التأثير الإيجابي فى متغير دافع عمل المدرسن ومدى النتيجة الهامة **0,000>0,05**، ونتيجة **t** الحساب عشرة بشولة ثمانمائة وثلاثة. ويتأثر أيضا تأثير هاما متوازنا بين متغير دافع العمل (**x**) ونوعية العمل (**y**).

الكلمات الرئيسية: ***دافع العمل، نوعية عمل المدرس***

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kebutuhan dasar manusia untuk meningkatkan kualitas hidup yang lebih baik dan sejahtera. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang system pendidikan Nasional pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar agar peserta didik dapat mengembangkan potensi dirinya secara aktif, baik dari segi spiritual,kepribadian,kecerdasan,akhlak mulia,maupun keterampilan. Salah satu fokus pendidikan nasionalisme adalah peningkatan proses nasionalisme guru.

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran, baik dalam bentuk perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran. Kinerja yang baik tercermin dari guru yang mampu mengelola kelas dengan efektif, menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, serta mampu mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Kinerja guru menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan ujung tombak dalam proses transfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor internal yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja seseorang. Menurut Maslow dalam teori Hierarki Kebutuhan, manusia akan termotivasi bekerja apabila kebutuhan dasarnya telah terpenuhi, mulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Dalam konteks guru,

pemenuhan kebutuhan seperti gaji yang layak, jaminan profesi, lingkungan kerja yang kondusif, serta penghargaan atas prestasi dapat meningkatkan semangat kerja guru. Sejalan dengan itu, Herzberg melalui Teori Dua Faktor menyatakan bahwa selain faktor hygiene seperti gaji dan fasilitas, faktor motivator seperti tanggung jawab, prestasi, dan kesempatan berkembang juga sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Berdasarkan beberapa teori tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, kreatif, dan inovatif dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, guru yang motivasinya rendah cenderung kurang bersemangat, sering terlambat, dan kurang optimal dalam mengajar. Dengan demikian dapat diduga bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya di sekolah.

Dalam proses pendidikan, guru memegang peran yang sangat penting. Guru dianggap sebagai asset utama keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja guru. Kinerja guru adalah hasil kerja guru secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksakan lulusan yang berklualitas. Sebaliknya, kinerja guru yang rendah akan menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya tujuan sekolah.

Tujuan sekolah amat di pengaruhi kinerja guru. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Menurut herzber motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seeoang untuk bekerja

dengan giat dan semangat. Menurut Mulyasa, penetapan tujuan seseorang dipengaruhi oleh hasil kinerja yang telah dicapainya sebelumnya. Guru yang memiliki kinerja baik cenderung menetapkan tujuan yang lebih tinggi dan menantang, seperti mengikuti pelatihan, membuat karya ilmiah, atau menjadi guru penggerak. Menurut Uno,yang menyatakan bahwa keberhasilan kinerja akan meningkatkan keyakinan diri guru, sehingga mendorong terbentuknya tujuan yang lebih positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru memiliki pengaruh terhadap penetapan tujuan guru dalam bekerja.Sebaliknya, guru yang memiliki kinerja rendah cenderung menetapkan tujuan yang rendah karena kurangnya keyakinan terhadap kemampuannya Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan bekerja dengan penuh tanggung jawab, kreatif, dan disiplin. Namun jika motivasi kerjanya rendah,maka guru cenderung bekerja seadanya, mudah menyerah, dan kurang bersemangat dalam mengajar.[1]

Di Pondok Pesantren Miftahul Muarif Bandur Picak Kecamatan Koto Kampar Hulu, pimpinan pondok (Abuya) telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Upaya tersebut diwujudkan melalui pembinaan rutin, pemberian arahan dan nasihat keagamaan, pelaksanaan rapat evaluasi, pelatihan peningkatan kompetensi, serta pemberian penghargaan (reward) kepada guru yang menunjukkan dedikasi dan kinerja yang baik. Abuya juga senantiasa menanamkan nilai-nilai keikhlasan, amanah, tanggung jawab, dan profesionalisme kepada para guru dengan

[1] Sinaulan, R. L. (2016). *Effect of school climate, work stress and work motivation on the performance of teacher*. *6*(2), 146–153.

menegaskan bahwa tugas mendidik merupakan amanah yang bernilai ibadah dan akan menjadi amal jariyah apabila dilaksanakan dengan sungguh-sungguh. Selain itu, guru didorong untuk terus mengembangkan kompetensinya melalui kegiatan seminar, pelatihan, workshop, maupun forum ilmiah lainnya agar mampu mengikuti perkembangan pendidikan. Abuya juga membangun komunikasi yang terbuka dengan para guru, memberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat, serta memberikan bimbingan ketika guru mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas. Berbagai upaya tersebut dilakukan untuk menumbuhkan semangat kerja, meningkatkan disiplin, memperkuat komitmen, dan mendorong guru agar mampu memberikan kinerja terbaik dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.[1]

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada bulan Oktober 2025 di Pondok Pesantren Miftahul Muarif Bandur Picak Koto Kampar hulu. Para peneliti menemukan beberapa fenomena. Diantaranya masih ada guru yang datang terlambat ke kelas,kurang mempersiapkan bahan ajar sebelum mengajar, dan terlihat kurang bersemangat saat menyampaikan materi. Kondisi ini diduga berkaitan engan motovasi kerja guru yang masih rendah, sehingga berdampak pada kinerja guru di Pondok Pesantren tersebut,padahal belum ada peneliti yang secara khusus menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Miftahul Muarif Bandur Picak Kecamatan koto Kampar Hulu.

B. Penengasan Istilah

1. Motivasi kerja

Maruli mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Didukung dengan Ferdinatus mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Motivasi kerja dalam penelitian ini, merujuk pada bagaimana seorang guru bisa memotivasi atau memberi dorongan pada dirinya sendiri dan juga terhadap sesama rekannya agar kinerja guru dapat berjalan sesui kemampuan dan kualitas yang akan diberikan kepada siswa. [2]

2. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat kenerhasilan guru dalam

[2] Alfaniah, A. , & Rindaningsih, I. (2024). Motivasi Kerja sebagai Pondasi Peningkatan Kapabilitas Profesional Guru. *Tsaqofah*, *5*(1), 334–346. https://doi. org/10. 58578/tsaqofah. v5i1. 4451

melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang nya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru

Kinerja guru dalam penelitian ini, merujuk pada tingkat kemampuan dan kualitas guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, yang meliputi kegiatan mengajar, membimbing siswa, serta melaksanakan administrasi pembelajaran.

C. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Permasalahan pada penelitian ini yaitu, Kinerja guru Pada Pondok Pesantren Miftahul Muarif masih kurang maka di perlukannya adanya motivasi kerja.

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kurangnya kedisiplinan guru.
2. Guru mengajar sesuka hati tanpa RPP / Strategi yang jelas.

2. Batasan Masalah

Mengingat banyaknya persoalan-persoalan yang terkait dengan kajian ini seperti yang dikemukakan dalam identifikasi masalah, maka penulis memfokuskan penelitian pada hal –hal yang terkait Pengaruh

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Pesantrean Miftahul Muarif Bandur Picak Koto Kampar Hulu

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, rumusan masalah: Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Miftahul Muarif Bandur Picak Kecamatan Koto Kampar Hulu.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

"Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Pondok Pondok Pesantren Miftahul Muarif Bandur Picak Kecamatan Koto Koto Kampar Hulu."

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan,khususnya dalam bidang manajemen pendidikan islam tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Miftahul Muarif Bandur Picak Kecamatan Koto Koto Kampar Hulu.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Pondok Pesantren : sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan motivasi kerja guru sehingga berdampak pada penimgkatan kinerja guru

2) Bagi Guru : Sebagai motivasi dasn bahan refleksi diri untuk meningkatkan kinerjs dalam mendidik siswa
3) Bagi Peneliti : dapat dijadikan referensi untuk penelitian sejenis dengan variabel atau lokasi berbeda

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Pengertian Motivasi Kerja Guru

Secara umum, semua orang pasti membutuhkan motivasi untuk dapat rajin dalam bekerja. Seseorang akan bersemangat melakukan segala aktivitasnya apabila dalam dirinya ada motivasi yang tinggi. Motivasi berasal dari kata "motif" yang dapat diartikan sebagai "daya penggerak yang telah menjadi aktif". Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak. Menurut Mc Donal, motivasi adalah suatu perubahan tenaga didalam diri/pribadi sseorang yang ditandaioleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi dalam usaha mencapai tujuan. Sedangkan menurut Santrock, motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah dan kegigihan perilaku. Artinya perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah dan bertahan lama. [1]

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul dari dalam diri individu untuk menggerakkan atau melakukan suatu kegiatan sehingga atau tingkah laku untuk mencapai tujuan yang telah tentukan. Seseorang dalam bekerjapun membutuhkan motivasi yang disebut dengan motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat membuat seseorang lebih giat dan rajin dalam bekerja. Giat dalam bekerja berarti dapat melaksanakan tugas-tugas

maupun yang lainnya secara baik. Motivasi menurut Juwono dalam Setiawan membagi motivasi kedalam 2 jenis[3]

a. Motivasi Internal adalah motivasi yang dibangkitkan dari dalam diri sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya. Yang termasuk dalam motivasi internal antara lain:Kebutuhan, Keinginan, Kerjasama, Kesenangan kerja, Kondisi karyawan, Dorongan.
b. Motivasi Eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar. Yang termasuk dalam motivasi eksternal adalah: Imbalan (gaji), Harapan, Insentif (bonus). Adapun kendala-kendala motivasi internal dan eksternal, antara lain:
    1) Kendala-kendala motivasi internal
        a) Kurangnya percaya diri. Motivasi sangat memerlukan sikap percaya diri, dimana kita merasa percaya pada diri kita termasuk kepercayaan pada adanya potensi dan kekuatan pada diri kita.
        b) Merasa kalau memotivasi diri itu tidak penting.
        c) Tidak punya tujuan hidup.
        d) Banyak menerima opini negatif dari orang lain.
        e) Ada perasaan tidak memiliki masa depan yang jelas. [1]
    2) Kendala-kendala motivasi eksternal
        a) Keadaan sosial (latar belakang keluarga, masyarakat, teman-teman pergaulan dan sebagainya).

[3] Yulfita „Aini,"Pengaruh Motivasi Internal, Eksternal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan",Jurnal Ilmiah Cano

b) Keadaan nonsosial (suhu udara, pencahayaan, penggunaan teknologi, dan sebagainya).

Motivasi kerja menurut Hamzah B. Uno, merupakan dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. 5Berbagai ciri yang dapat diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja menurut Kenneth dan Yukl antara lain sebagai berikut:

a. Kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok.
b. Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas sulit.
c. Seringkali terdapat umpan balik yang konkrit tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien[4]. Begitupun dengan seorang guru dalam bekerja dibidang pendidikan. Seorang guru juga membutuhkan motivasi dalam bekerja baik motivasi itu datang dari dalam diri sendiri maupun datang dari luar.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja guru adalah adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.[1] Motivasi guru akan memberikan energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama

[4] Tukiyo, "Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten", Jurnal FKIP Universitas Widya Dharma Klaten, Jawa Tengah, Indonesia(2015): 159, diakses pada 22 Januari 2019

bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahuinya adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadinya. Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah semangat atau dorongan guru dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggung Jawabnya sebagai pendidik. Dorongan atau semangat tersebut dapat berasal dari dalam diri guru maupun dari luar diri guru.

2. Fungsi Motivasi kerja Guru

Motivasi dapat dinilai sebagai suatu daya dorong (driving force) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Fungsi motivasi menurut Sadirman yang dikutip oleh Abdul Majid adalah sebagai berikut:[5]

a. Mendorong manusia untuk berbuat. Artinya motivasi bisa dijadikan sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
b. Menentukan arah perubuatan ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian, motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
c. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisipkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

[5] Abdul Majid, Strategi Pembelajaran(Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2013), 309.

Sedangkan fungsi motivasi menurut Hamalik meliputi:[1]

a. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul sesuatu perbuatan seperti belajar.
b. Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan
c. Motivasi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Berdasarkan fungsi-fungsi motivasi yang telah dipaparkan oleh para ahli, maka peneliti menyimpulkan bahwa fungsi dari motivasi kerja guru adalah sebagai pengarah atau penggerak yang ada dalam diri guru untuk mencapai suatu tujuan atau citacita. Motivasi dapat timbul dari dalam diri manusia karena adanya suatu kebutuhan. Kebutuhan itulah yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu hal yang ingin dicapainya.

3. Tujuan Motivasi Kerja Guru

Seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar seorang karyawan dapat bekerja dengan giat dan bersungguh-sungguh untuk mencapai tujuannya serta dapat meningkatkan kepuasan kerja.

a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.

f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

4. Metode dan Alat Motivasi Kerja Guru

Metode-metode yang dapat digunakan oleh guru untuk memotivasi siswa. Menurut Hasibuan metode-metode motivasi adalah sebagai berikut:

a. Metode Langsung (Direct Motivation)

Metode yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

b. Motivasi (material dan non material)

Metode Tidak Langsung (Indirect Motivation) Motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

5. Faktor- Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja Guru

Guru sebagai pengemban tugas untuk menghasilkan pesertadidik yang berkualitas perlu memiliki motivasi kerja. Guru yang memiliki motivasi kerja akan selalu meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi setiap guru berbeda-beda, hal ini dapat melihat dari banyaknya kegiatan yang diikuti baik di sekolah maupun luar sekolah danprestasi yang telah dicapainya. Guru yang aktif mencerminkan bahwa guru tersebut memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan kualitas diri.

Menurut Edy Sutrisno, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor intern dan ekstern. [6]

Faktor internal meliputi:

a. Keinginan untuk dapat hidup
b. Keinginan untuk dapat memiliki
c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
e. Keinginan untuk berkuasa

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja meluputi:

a. Kondisi lingkungan kerja
b. Kompensasi yang memadai
c. Supervisi yang baik
d. Adanya jaminan pekerjaan
e. Status dan tanggung jawab
f. Peraturan yang fleksibe

Sedangkan menurut Asdiqoh, ada empat faktor yang menimbulkan motivasi kerja guru, yaitu:[1]

---

[6] Edy Sutrisno,Manajemen Sumber Daya Manusia(Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 116-120.

a. Dorongan untuk bekerja

Seseorang akan melaksanakan suatu pekerjaan tertentu, dimaksudkan sebagai upaya merealisasi keinginan-keinginan dan kebutuhankebutuhan yang ada.

b. Tanggung jawab terhadap Tugas

Motivasi kerja guru dalam memenuhi kebutuhannya akan ditentukan oleh besar kecilnya tanggung jawab yang ada dalam menjalankan tugasnya. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas di sekolah ditandai dengan upaya tidak segera puas atas hasil yang dicapainya. Kadar motivasi kerja yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas di sekolah bergantung banyak sedikitnya beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang harus dilaksanakan guru sehari-hari dan bagaimana cara menyelesaikan tugas ini yang ditekankan pada tugas mengajar, membimbing dan melaksanakan administrasi sekolah.

c. Minat terhadap tugas

Besar kecilnya minat guru terhadap tugas yang akan mempengaruhi kadar atau motivasi kerja guru mengembangkan di sekolah. Hadar Nawawi mengatakan bahwa minat dan kemampuan terhadap suatu pekerjaan berpengaruh pula terhadap moral kerja.

d. Penghargaan atau tugas

Penghargaan atas suatu jabatan atas keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang mendorongnya bekerja. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka peneliti

menyimpulkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru diantaranya danya keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan suatu kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, dan adanya kegiatan yang menarik.

6. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja Guru

Hamzah B. Uno, menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru tampak melalui: Tanggung jawab dalam melakukan kerja, Prestasi yang dicapainya, Pengembangan diri, serta Kemandirian dalam bertindak. Keempat hal tersebut merupakan indikator penting untuk menelusuri motivasi kerja guru. Motivasikerja guru menurut Hamzah B. Uno, juga memiliki dua dimensi yaitu:

a. Dimensi dorongan internal dan
b. Dimensi dorongan eksternal. [7]Dimensi dan indikator motivasi kerja guru sebagaimana disebutkan dalam tabel 2. 1

Tabel 2.1 Indikator Motivasi Kerja

Dimensi	Indikator
Motifasi Internal	1) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas. 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang. 4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.

[7] Hamzah B. Uno,Teori Motivasi dan Pengukurannya,72-73

	5) Memiliki perasaan senang dalam bekerja. 6)Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain. 7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.
Motivasi Eksternal	1) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan 3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif. 4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Menurut Abin Syamsuddin Makmun, mengemukakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya:

a. Durasi kegiatan
b. Frekuensi kegiatan[1]
c. Presistensi pada kegiatan
d. Ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan
e. Devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan
f. Tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan

g. Tingkat kualifikasi prestasi atau produk yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan

h. Arah sikap terhadap sasaran kegiatan

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru diukur dari dua dimensi, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal meliputi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki perasaan senang dalam bekerja, dan prestasi yang dicapai. Motivasi eksternal meliputi berusaha untuk memenuhi kebutuhan, memperoleh pengakuan, dan bekerja dengan harapan.

B. Definisi Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Pendidikan akan berhasil apabila sumber daya manusia yang ada didalamnya memiliki kualitas yang baik. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan. Peranan guru dalam menghasilkan pesertadidik yang berkualitas terlihat dari optimal atau tidak kinerja guru tersebut.

Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang didalamnya terdiri dari 3 aspek yaitu: Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud. Sedangkan

menurut Fatah, kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan.[8]

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya dalam bidang pendidikan. Kinerja guru yang baik dapat dicapai apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dalam kinerja seorang guru terdapat beberapa macam kompetensi guru, yakni sebagai berikut:

a. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya. Guru yang ahli dan terampil dalam melaksanakan profesinya dapat disebut sebagai guru yang kompeten dan profesional. Tidak semua kompetensi yang dimiliki seseorang menunjukkan bahwa dia profesional, karena profesional tidak hanya menunjukkan apa dan bagaimana melakukan pekerjaan, tetapi juga menguasai rasional yang dapat menjawab mengapa hal itu dilakukan berdasarkan konsep dan teori tertentu.

b. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan yang berkaitan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara Substansi, kompetensi ini mencakup kemampuan

[8] Abdul Rahmat dan Rusmin Husain, Profesi Keguruan (Gorontalo: Ideas Publishing, 2012), 85.

pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pegembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

c. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan beribawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Seorang guru harus bertindak sesuai norma hukum dan norma sosial.

d. Kompetensi Sosial Kompetensi

sosial berkaitan dengan kemampuan pendidik sebagai bagaian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial sangat perlu dan harus dimiliki oleh seorang guru, karena bagaimanapun proses pendidikan itu berlangsung dampaknya akan dirasakan bukan hanya oleh peserta didik itu sendiri tetapi juga oleh masyarakat yang menerima dan memakai lulusannya.

2. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut. [1]

a. Kepribadian dan dedikasi

Setiap guru mempunyai kepribadian masing-masing yang membedakan antara satu guru dengan guru yang lainnya. Kepribadian guru akan tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing peserta didiknya. Semakin baik kepribadian guru, semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, ini berarti tercermin suatu dedikasi yang tinggi dari guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik.

b. Pengembangan profesi

Menurut Pidarta bahwa profesi ialah suatu jabatan atau pekerjaan biasa seperti halnya dengan pekerjaan-pekerjaan yang lain. Namun lebih lanjut, Pidarta mengemukakan ciri-ciri profesi sebagai berikut:

1) Pilihan jabatan itu didasari oleh motivasi yang kuat dan merupakan panggilan hidup orang yang bersangkutan
2) Telah memiliki ilmu, pengetahuan, dan keterampilan khusus, yang bersifat dinamis dan berkembang terus
3) Ilmu pengetahuan, dan keterampilan khusus tersebut diperoleh melalui studi dalam jangka waktu lama di perguruan tinggi.
4) Punya otonomi dalam bertindak ketika melayani klien
5) Mengabdi kepada masyarakat atau berorientasi kepada layanan sosial, bukan untuk mendapatkan keuntungan finansial

Berdasarkan ciri-ciri profesi tersebut, profesi guru tidak mungkin dikenakan pada sembarangan orang yang dipandang masyarakat umum

sebagai pendidik. Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru. Pengembangan profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya.

Pembinaan dan pengembangan profesi guru bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan dilakukan secara terus menerus sehingga mampu menciptakan kinerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan, disamping itu pembinaan harus sesuai arah dan tugas/atau fungsi yang bersangkutan dalam sekolah. Semakin sering profesi guru dikembangkan melalui berbagai kegiatan maka semakin mendekatkan guru pada pencapaian predikat guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga harapan kinerja guru yang lebih baik akan tercapai.

c. Kemampuan mengajar

Menurut Cooper, mengemukakan bahwa guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pengajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar.

Kompetensi guru adalah kemampuan atau kesanggupan guru dalam mengelola pembelajaran. Titik tekannya adalah kemampuan guru dalam pembelajaran bukanlah apa yang harus dipelajari, guru dituntut mampu menciptakan dan menggunakan keadaan positif 21 untuk membawa

mereka kedalam pembelajaran agar anak dapat mengembangkan kompetensinya. Guru harus mampu menafsirkan dan mengembangkan isi kurikulum yang digunakan selama ini pada suatu jenjang pendidikan yang diberlakukan sama walaupun latar belakang sosial, ekonomi dan budaya yang berbeda-beda.

Penguasaan seperangkat kompetensi yang meliputi kompetensi keterampilan proses dan kompetensi penguasaan pengetahuan merupakan unsur yang digabungkan dalam satu kesatuan yang untuh dan membentuk struktur kemampuan yang harus dimiliki seorang guru, sebab kompetensi merupakan seperangkat kemampuan guru searah dengan kebutuhan pendidikan di sekolah, tuntutan masyarakat, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kompetensi keterampilan proses belajar mengajar adalah penguasaan terhadap kemampuan yang berkaitan dengan proses pembelajara.

Kompetensi dimaksud meliputi kemampuan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, kemampuan dalam menganalisis, menyusun program perbaikan dan pegayaan, serta menyusun program bimbingan dan konseling. Sedangkan kompetensi penguasaan pengetahuan adalah penguasaan terhadap kemampuan yang berkaitan dengan keluasan dan kedalaman pengetahuan. Kompetensi dimaksud meliputi pemahaman terhadap wawasan pendidikan, pengembangan profesi diri dan profesi, pengembangan potensi peserta didik, dan penguasaan akademik.

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

d. Antar hubungan dan komunikasi

Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi oleh karena itu para pemimpin organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemmapuan komunikasi mereka. Guru dalam proses pelaksanaan tugasnya perlu memperhatikan hubungan dan komunikasi baik antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan siswa, dan guru dengan personalia lainnya di sekolah.

Hubungan dan komunikasi yang baik akan membawa terjalinnya interaksi selurh komponen yang ada dalam sistem sekolah. Kinerja guru akan meningkat seiring dengan kondisi hubungan dan komunikasi yang sehta diantara komponen sekolah sebab dengan pola hubungan dan komunikasi yang lancar dan baik mendorong pribadi seseorang untuk melakukan tugas dengan baik.

e. Hubungan dengan masyarakat

Hubungan sekolah dengan masyarakat merupakan bentuk hubungan komunikasi eksternal yang dilaksanakan atas dasar kesamaan tanggung jawab dan tujuan. Sekolah berada di tengah-tengah masyarakat berfungsi untuk menjaga nilai-nilai positif yang ada didalam masyarakat, agar pewarisan nilai-nilai masyarakat berlangsung dengan baik, dan sebagai lembaga yang mendorong perubahan nilai dan tradisi sesuai dengan kemajuan dan tuntutan kehidupan serta pembangunan.

Hubungan sekolah dengan masyarakat adalah suatu proses komunikasi antara sekolah dengan masyarakat untuk meningkatkan pengertian masyarakat tentang kebutuhan serta kegiatan pendidikan serta mendorong minat dan kerja sama untuk masyarakat dalam peningkatan dan pengembangan sekolah. Kemampuan guru membawa diri baik ditengah masyarakat dapat mempengaruhi penilaian masyarakat terhadap guru. Guru harus bersikap sesuai dengan normanorma yang berlaku di masyarakat, responsif dan komunikatif terhadap masyarakat, toleran dan menghargai pendapat mereka. Manfaat hubungan dengan masyarakat sangat besar bagi peningkatan kinerja guru melalui peningkatan aktivitasaktivitas bersama, komunikasi yang kontinu dan proses saling me mberi dan saling menerima serta membuat instropeksi sekolah dan guru menjadi giat dan kontinu.

f. Kedisiplinan

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

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

g. Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru didalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Profesionalitas 24 guru tidak saja dilihat dari kemampuan guru dalam mengembangkan dan memberikan pembelajaran yang baik kepada peserta didik, tetapi juga harus dilihat oleh pemerintah dengan vara memberikan gaji yang pantas dan berkelayakan. Bila kebutuhan dan kesejahteraan para guru telah layak diberikan oleh pemerintah, maka tidak akan ada lagi guru yang membolos karena mencari tambahan diluar pekerjaannya sebagai guru.

Memaksimalkan kinerja guru yang dapat dilakukan oleh pemerintah yaitu memberikan kesejahteraan yang layak sesuai dengan banyaknya kerja guru. Adanya jaminan kehidupan yang layak bagi guru dapat memotivasi untuk selalu bekerja dan meningkatkan kreativitas sehingga kinerja selalu meningkat tiap waktu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahawa faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi motivasi kerja guru, cita-cita dan tujuan bekerja, keterampilan, kemampuan (kompetensi pedagogik), manajemen, kesejahteraan yang memadai, lingkungan kerja, dan sarana prasarana.

3. Dimensi dan Indikator Kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya, efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai.

Menurut Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, kinerja mempunyai 4 dimensi yaitu: kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan dalam bekerja, dan kemampuan 25 mengkomunikasikan pekerjaan. Dimensi dan indikator kinerja dapat dilihat pada tabel II. 2[9]

[9] Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, Teori Kinerja dan Pengukurannya (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 71-72.

Tabel II 2. Indikator Kinerja

Dimensi	Indikator
1. Kualitas kerja	a. Menguasai bahan ajar b. Mengelola proses belajar mengajar c. Mengelola kelas
2. Kecepatan/Ketepatan Kerja	a. Menggunakan media atau sumber belajar b. Menguasai landasan pendidikan c. Merencanakan program pengajaran
3. Inisiatif dalam Kerja	a. Memimpin kelas b. Mengelola interaksi belajar mengajar c. Melakukan penilaian hasil belajar siswa
4. Kemampuan Kerja	a. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran b. Memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan

Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorag dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan.

Adapun indikator indikator kinerja guru sebagai berikut. [1]

a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik
c. Penguasaan metode dan strategi mengajar

d. Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik
e. Kemampuan mengelola kelas
f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat diukur dari berbagai hal, yaitu perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/penilaian pembelajaran. Ketiga aspek tersebut apabila dilaksanakan oleh guru dengan penuh tanggungjawab maka kinerja guru akan semakin optimal.

C. Penelitian Relevan

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan penelitian yang mempunyai judul sama seperti judul penelitian peneliti. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahkan kajian pada penelitian peneliti. Berikut merupakan penelitian berupa terdahulu berupa skripsi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

1. Pada penelitian Mustika Sulistio Ningsih, “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung”

skripsi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 2017. [10]

Hasil penelitian dari saudari Mustika Sulistio Ningsih, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MA Al-Hikmah, Kedaton Bandar Lampung dengan korelasi variabel bebas dengan variabel terikat 0,648. Selain itu sebesar 0,237 pada taraf signifikasi 10%. Hal ini berarti kontribusi variabel X (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Guru) adalah 23,7% sehingga masih sisa 76,3% faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kinerja guru di MA Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung. Adapun persamaan antara penelitian ini dengan penelitian saudari Mustika Sulistio Ningsih adalah samasama meletakkan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas, dan meletakkan Kinerja Guru sebagai variabel terikat. Adapun perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian saudari Mustika Sulistio Ningsih, adalah dari objek penelitiannya, pada penelitian ini objek penelitiannya pada guru di MI NU Banat Kudus, sedangkan penelitian saudari Mustika Sulistio Ningsih objek penelitiannya pada guru di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung

2. Pada penelitian Titin Eka Ardiana, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun" Jurnal Akuntansi dan Pajak, Vol. 17, No. 02, Januari 2017-14, Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo. [1]

---

[10] Mustika Sulistio Ningsih, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung", skripsi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung (2017), diakses pada 21 November 2018.

Hasil penelitian dari saudari Titin Eka Ardiana, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80,6%, selebihnya 19,4% kiinerja guru akuntansi ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

Adapun persamaan antara penelitian ini dengan penelitian saudari Titin Eka Ardiana adalah sama-sama meletakkan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas, dan meletakkan Kinerja Guru sebagai variabel terikat. Adapun perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian saudari Titin Eka Ardiana , adalah dari objek penelitiannya, pada penelitian ini objek penelitiannya pada guru di MI NU Banat Kudus, sedangkan penelitian saudari Titin Eka Ardiana objek penelitiannya pada guru akuntansi SMK di Kota Madiun.

3. Pada penelitian Lia Yulia, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten" skripsi Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Pendidikan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta 2017. [11]

Hasil penelitian dari saudari Lia Yulia, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan: (1) motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang ditunjukkan dengan nilai 1 sebesar 0,468, ²1 sebesar 0,219, nilai h lebih besar dari sebesar 2,482 > 1,71714, dan motivasi kerja guru berada dalam kategori rendah sebesar

[11] Lia Yulia, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten", Skripsi Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Pendidikan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta (2017), diakses pada 28 November 2018.

37,5%; (2) kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang ditunjukkan dengan nilai 2 sebesar 0,539, ²2 sebesar 0,290, h lebih besar dari sebesar 3,001 > 1,71714, dan kompetensi pedagogik berada dalam kategori kurang optimal sebesar 37,5%; (3) motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang ditunjukkan dengan R sebesar 0,595, 2 sebesar 0,354, nilai h lebih besar dari sebesar 5,762 > 3,47, dan kinerja guru berada dalam kategori kurang optimal sebesar 41,67%. Variabel motivasi kerja guru memiliki sumbangan relative terhadap kinerja guru sebesar 25% dan sumbangan efektif sebesar 8,85%. Variabel kompetensi pedagogic memiliki sumbangan relatif terhadap kinerja guru 75% dan sumbangan efektif sebesar 26,55%.

Adapun persamaan antara penelitian ini dengan penelitian saudari Lia Yulia adalah sama-sama meletakkan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas, dan meletakkan Kinerja Guru sebagai variabel terikat. Adapun perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian saudari Lia Yulia, adalah dari objek penelitiannya, pada penelitian ini objek penelitiannya pada guru di MI NU Banat Kudus, sedangkan penelitian saudari Titin Eka Ardiana objek penelitiannya pada guru akuntansi SMK di Kota Madiun dan juga pada variabel bebas, saudari Lia Yulia menggunakan dua variabel bebas yaitu Motivasi Kerja Guru Dan Kompetensi Pedagogik, sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas yaitu Motivasi Kerja Guru.

D. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Adapun kerangka teoritik/berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel II.3 Kerangka Berpikir

Variabel	Indikator
Variabel X Motivasi Kerja	a. Motivasi Internal, meliputi: 1) Tanggung jawab guru dalammelaksanakan tugas 2) Melaksanakan tugas dengan target yangjelas 3) Memiliki tuntutan yang jelas danmenantang 4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaan 5) Memiliki perasaan senang dalam bekerja 6) Selalu berusaha untuk mengungguli oranglain 7) Diutamakan prestasi dari apa yang Dikerjakannya b. Motivasi Eksternal, meliputi: 1) Berusaha untuk memenuhi kebutuhan 2) Kesempatan untuk promosi 3) Memperoleh pengakuan 4) Bekerja dengan harapan memperoleh imbalan yang layak



Variabel (Y)	Indikator
Variabel (Y) Kinerja Guru	1. Menyusun rencana pembelajaran 2. Melaksanakan pembelajaran

	3. Melaksanakan hubungan antar pribadi 4. Melaksanakan penilaian hasil belajar 5. Melaksanakan program pengayaan 6. Melaksanakan remedial

Dimana X : Motivasi Kerja

Y : Kinerja Guru

E. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu anggapan atau jawaban sementara terhadap suatu masalah yang perlu dipecahkan dan harus diuji kebenarannya. Keberhasilan suatu hipotesis tergantung pada dukungan data yang terkumpul; jika data mendukung pernyataan, hipotesis tersebut dapat diterima, tetapi jika data tidak sesuai, maka hipotesis itu ditolak. Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut: "Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru" Sugiyono mendefinisikan hipotesis sebagai jawaban awal terhadap rumusan masalah yang bersifat sementara. Sifat sementara ini disebabkan oleh fakta bahwa jawaban tersebut hanya didasarkan pada teori yang relevan, belum dilandaskan pada data empiris yang dikumpulkan melalui proses pengumpulan data.

Adapun hipotesis penelitian ini yaitu:

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifan antara Motivasi Guru terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Miftahul Muarrif Bandur Picak Koto Kampar Hulu.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Guru terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Miftahul Muarrif Bandur Picak Koto Kampar Hulu.