

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap orang mempunyai hak yang sama untuk bekerja, mencapai penghidupan, atau berusaha tanpa dibatasi oleh kedudukan sosialnya (*social status*). Dengan demikian, setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan, memimpin atau menduduki jabatan apapun sesuai dengan kemampuan masing-masing. Semua ini sesuai dengan prinsip persamaan (*musawah*), seperti yang diajarkan oleh Allah dan Rasulullah.¹

Dalam kehidupan sehari-hari dengan mudah ditemui orang-orang yang berhasil dalam usahanya di samping juga orang-orang lain yang mengalami kegagalan. Keberhasilan dan kegagalan itu tidak selamanya disebabkan oleh perbedaan kemampuan yang dimiliki justru lebih sering disebabkan oleh perbedaan motivasi. Pekerjaan sejenis yang dikerjakan oleh dua orang yang memiliki kemampuan sama akan memberikan hasil yang berbeda jika masing-masing memiliki motivasi yang berbeda.²

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan sekolah/lembaga. Pada dasarnya sekolah bukan saja mengharapkan karyawan (guru, pegawai dan siswa) yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk

¹Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam* (Cet. I; Yogyakarta: Teras, 2009), h. 265.

²Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam* h. 268.

mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan/pegawai tidak ada artinya bagi sekolah, jika tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.³ Motivasi merupakan suatu dorongan untuk membangkitkan semangat seseorang dalam melaksanakan sesuatu.

Motivasi dimulai dengan komitmen untuk niat ikhlas. Imbalan atas pekerjaan yang sepadan dengan niat. Setiap pekerja tanpa niat tidak diakui. Kepuasan kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan motivasi tinggi. Pekerja termotivasi bahwa pekerja adalah ibadah dan Allah mengamati semua yang dilakukan sehingga berusaha untuk mencapai keunggulan, dan menghancurkan waktu dan energy untuk bekerja.⁴

Beberapa temuan menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat penting dalam penyelenggaraan administrasi atau manajemen. Lebih lanjut dapat dipaparkan, bahwa kepuasan kerja yang menjadi sumber motivasi merupakan salah satu indikator dimensi keefektifan organisasi.⁵

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

³Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam* h. 268-269.

⁴Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Cet. I; Bandung: Pustaka Setia, 2012), h. 255.

⁵Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam* h. 269.

motivasi kerja sebagai intensif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan.

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

Sebagai salah satu komponen dalam belajar mengajar, guru memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran dalam merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.⁶ Ia juga memiliki kedudukan sebagai fitur sentral dalam meningkatkan proses belajar mengajar. Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Motivasi dapat dipandang sebagai energi dalam diri seseorang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pernyataan ini mengandung pengertian tiga pengertian yaitu bahwa motivasi mengawali perubahan energi dalam diri setiap individu, motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia, dan motivasi dirangsang karena adanya tujuan.⁷

Seperti diketahui banyak orang yang mampu bekerja tetapi tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan sesuatu maka tidak menghasilkan kinerja, demikian

⁶Syarifuddin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Cet. I; Jakarta: Ciputat Press, 2007). h. 50.

⁷Hamsa B. Uno, *Teori dan Pengukurannya* (Cet. XI; Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 63.

juga banyak orang yang termotivasi tetapi tidak mampu melaksanakan suatu pekerjaan maka juga tidak menghasilkan kinerja apa-apa.⁸

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi, dan untuk memaksimalkan kinerja masing-masing individu, berhubungan dengan perilaku individu.⁹ Dalam suatu sekolah/lembaga guru memegang peran penting dalam pelaksanaan pembelajaran, dengan demikian kinerja guru harus terus ditingkatkan agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya.¹⁰

Meneliti guru sebagai salah seorang pelaksana kegiatan pendidikan di sekolah sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugasnya, yang berakibat pada kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Hal tersebut disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru. Hal ini yang menjadi dasar penulis untuk meneliti judul tersebut, apa ketergantungan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru dalam sebuah lembaga pendidikan.

⁸Jasmani, *Supervisi Pendidikan* (Cet. I; Jogjakarta: Ruzz Media, 2013), h. 156.

⁹Jasmani, *Supervisi Pendidikan* h. 156.

¹⁰Jasmani, *Supervisi Pendidikan* h. 156.

SMP Negeri 6 Watampone merupakan satuan pendidikan yang memiliki jumlah guru dan siswa yang cukup banyak dibandingkan dengan satuan pendidikan lainnya. Guru di sekolah ini memiliki suatu motivasi yang tinggi untuk mengajar siswanya dengan meningkatkan kinerjanya agar siswa dapat memiliki pengetahuan dan kemampuan layaknya siswa pada umumnya. Karena hal tersebutlah yang menjadi alasan penulis untuk meneliti tentang tingkat motivasi kerja yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru di sekolah tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengemukakan sebuah masalah pokok yaitu “ Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 6 Watampone?”.

Adapun sub masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja di SMP Negeri 6 Watampone?
2. Bagaimana kinerja guru di SMP Negeri Watampone?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 6 Watampone?

C. Defenisi Operasional

Defenisi oprasional merupakan batasan pengertian yang dijadikan pedoman untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan misalnya penelitian. Untuk menghindari kekeliruan dalam memahami makna yang terkandung dalam penelitian ini, penulis merasa perlu untuk memberikan definisi operasional pada judul penelitian ini.

1. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya: rasa lapar, haus, dan bermasya-rakat).¹¹

Motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan bersemangat.¹²

Dari definisi di atas dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk membangkitkan semangat seseorang yang terjadi pada lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga.

2. Kinerja Guru

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja.¹³ Dengan kata lain kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja,

Guru dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah orang yang pekerjaannya atau profesinya mengajar. Dalam Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.¹⁴

Dari definisi di atas dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah prestasi kerja yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugasnya yang mendaji tanggung jawabnya di sekolah.

¹¹Malayu, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Cet. XIII; Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 219.

¹²Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam* h. 270 .

¹³Jasmani, *Supervisi Pendidikan* h. 156.

¹⁴Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif* (Cet. I; Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 31.

D. Tujuan dan Kegunaan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dan manfaat dari sebuah penulisan ini adalah:

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui motivasi kerja di SMP Negeri 6 Watampone
 - b. Untuk mengetahui kinerja guru di SMP Negeri 6 Watampone
 - c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 6 Watampone
2. Kegunaan Penelitian

Sebagaimana tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini, penulis sangat berharap agar penulisan ini dapat berguna. Adapun kegunaan yang sangat diharapkan adalah sebagai berikut:

- a. Secara teoritis, penelitian ini memberikan sumbangsih ilmu maupun pengetahuan dan referesnsi bagi peneliti maupun pembaca yang nantinya mampu memahami pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.
- b. Kegunaan praktis, yakni hasil penelitian inidiharapkan dapat member sumbangsih pemikiran dan masukan terhadap individu dan instansi yang terkait dalam merumuskan kebijakan pembangunan masyarakat, bangsa, negara, dan agama.

E. Tinjauan Pustaka

Penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru merupakan sesuatu hal yang urgen. Namun demikian, pengamatan dan tulisan secara sistematis dan mendalam terhadap masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, belum banyak diangkat dan dikaji dalam suatu aspek persoalan. Oleh karena itu, penulis menyadari bahwa kajian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, sangat layak dan perlu untuk diteliti. Berdasarkan pengamatan penulis, bahwa terdapat beberapa hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya

yang memiliki relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, antara lain:

Penelitian yang dilakukan oleh Mirnawati pada tahun 2015 yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja Guru di MA Al-Ikhsan Kajuara Kecamatan Awangpone*". Dari penelitian tersebut didapatkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru dimana f_{hitung} sebesar 7,11 dengan signifikan sebesar 4,60 dan besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja guru adalah sebesar 68,25%.¹⁵

Penelitian yang dilakukan oleh Aharridla Royhan pada tahun 2013 yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja Guru Produktif Terhadap Prestasi Belajar Siswa SMK 3 Yogyakarta*". Dari penelitian tersebut didapatkan hasil penelitian bahwa kecenderungan motivasi kerja guru secara keseluruhan adalah baik dengan presentase kecenderungan 80%. Sedangkan presentasi belajar siswa juga menunjukkan kecenderungan baik dengan presentase kecenderungan 74%. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap presentasi belajar siswa dimana uji F dengan koefisien determinan 0,325 yang berarti sumbangan motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa sebesar 32,5% sedangkan sisanya 67,5% berasal dari variable lain.¹⁶

Penelitian yang dilakukan oleh Agus Kurniawan pada tahun 2017 yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru di MIN Air Joman Kabupaten Asahan*". Dari penelitian tersebut didapatkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja

¹⁵Mirnawati, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja Guru di MA Al-Ikhsan Kajuara Kecamatan Awangpone* (Skripsi, Program Sarjana Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri, Watampone, 2015), h. 3.

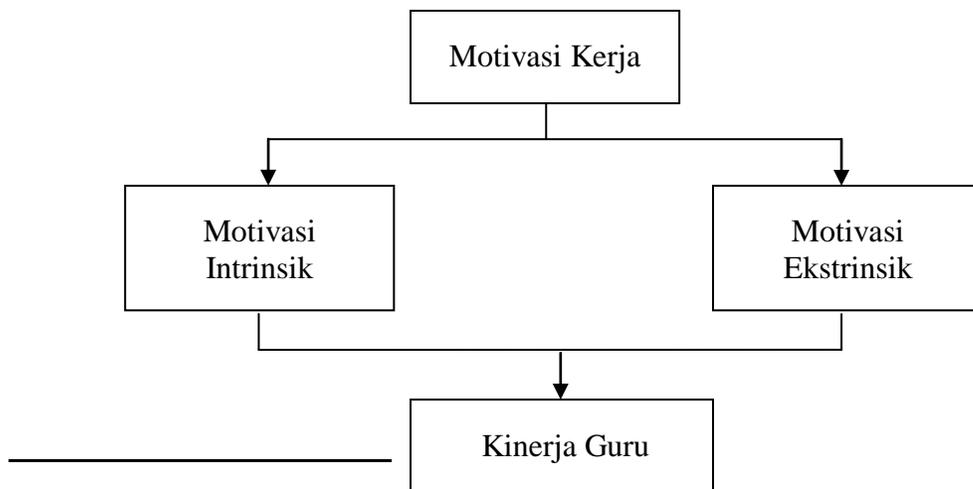
¹⁶Aharridla Royhan, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Produktif Terhadap Prestasi Belajar Siswa SMK 3 Yogyakarta* (Skripsi, Program Sarjana Universitas Negeri, Yogyakarta, 2013), h. 7.

guru terhadap kompetensi professional guru sebesar 82,2%. Terdapat pengaruh yang signifikan kesejahteraan guru terhadap kompetensi professional guru sebesar 75,3%. Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersamaan antara motivasi kerja dan kesejahteraan guru terhadap kompetensi professional guru sebesar 79,3%.¹⁷

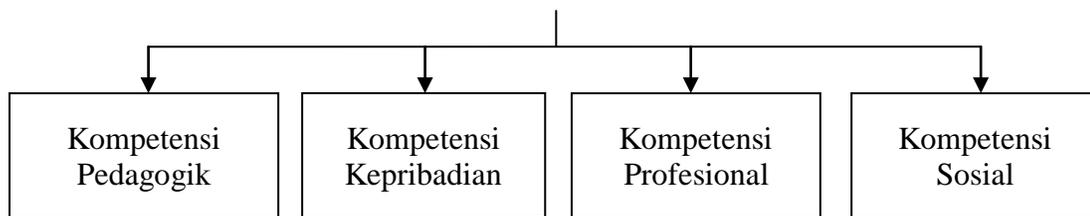
Dari tiga penelitian tersebut di atas penulis mempertegas bahwa penelitian ini berbeda dengan penelitian di atas meski variabel bebasnya hampir sama yaitu motivasi kerja namun variabel terikatnya berbeda karena penelitian ini membahas tentang tingkat kinerja guru.

F. Kerangka Pikir

Berdasarkan pada bagian terdahulu, pada bagian ini penulis akan menguraikan kerangka pikir yang dijadikan sebagai pedoman dan landasan berfikir dalam melaksanakan penelitian. Guna memecahkan masalah penelitian secara ilmiah, maka kerangka fikir perlu dikembangkan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan untuk penulisan ini. Adapun kerangka berfikir yang dimaksud yaitu pada gambar 1.1.



¹⁷Agus Kurniawan, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru di MIN Air Joman Kabupaten Asahan* (Skripsi, Program Sarjana Universitas Islam Negeri, Sumatra Utara, 2017), h. 5.



Gambar 1.1 : Skema/Bagan Kerangka Pikir

Gambar 1.1 menjelaskan bahwa seorang guru mempunyai dua bentuk motivasi yang mendorong guru untuk menjalankan kewajibannya yaitu motivasi internal atau motivasi yang dari dalam diri guru tersebut, dan motivasi eksternal atau motivasi dari luar, yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

G. Hipotesis

Berdasarkan simpulan-simpulan teoritis yang telah diperoleh oleh penulis, maka dapat dirumuskan hipotesis berikut ini:

1. Motivasi kerja di SMP Negeri 6 Watampone cukup baik
2. Kinerja guru di SMP Negeri 6 Watampone cukup baik
3. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 6 Watampone.

H. Metode Penelitian

Sebagaimana diketahui bahwa setiap karya tulis ilmiah pada prinsipnya selalu ditopang oleh beberapa metode, baik dalam pengumpulan data maupun dalam pengolahannya. Begitupun metode yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistis.

2. Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, seorang peneliti membutuhkan suatu pendekatan untuk dijadikan sebagai landasan kajian. Adapun pendekatan yang dimaksud ialah suatu disiplin ilmu dalam melakukan penelitian, seorang peneliti membutuhkan suatu pendekatan untuk dijadikan sebagai landasan penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa pendekatan, yaitu:

a. Pendekatan Manajemen

Pendekatan manajemen adalah suatu pendekatan yang dilakukan dengan memperlihatkan dari sudut pandang manajemen dengan menyelidiki dan merenungkan tentang seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain, sehingga pendekatan ini penting dalam penelitian ini.¹⁸ Dengan demikian pendekatan ini sangat penting mengetahui kinerja guru.

b. Pendekatan sosiologis

Pendekatan sosiologis merupakan sebuah kajian ilmu yang berkaitan dengan aspek hubungan sosial manusia antara satu dengan yang lain atau antara kelompok yang satu dengan yang lain.¹⁹ Oleh karena itu, pendekatan sosiologis perlu karena dalam penelitian ini calon peneliti akan banyak berinteraksi dengan sesama guru di sekolah, baik itu peserta didik maupun tenaga kependidikan untuk lebih mudah mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

c. Pendekatan psikologis

Pendekatan psikologis merupakan ilmu yang mempelajari jiwa seseorang melalui gejala perilaku yang dapat diamati.²⁰ Pendekatan ini digunakan karena berkaitan dengan jiwa seseorang yang akan diteliti yakni tentang motivasi guru dalam bekerja.

¹⁸Abuddin Nata, *Metodologi Studi Islam* (Cet. VIII: Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), h. 50.

¹⁹Abuddin Nata, *Metodologi Studi Islam* h. 38.

²⁰Abuddin Nata, *Metodologi Studi Islam* h. 50.

3. Lokasi, Populasi dan Sampel

a. Lokasi Penelitian

SMP Negeri 6 Watampone yang merupakan lembaga pendidikan formal tingkat menengah pertama yang terletak di Jln. Lapawowoi Kr. Sigeri. Biru. Kec. Tanete Riattang. Kab. Bone. Provinsi Sulawesi Selatan. Memiliki prestasi yang dicapai baik di bidang akademik maupun bidang non akademik. Sehingga nama SMP Negeri 6 Watampone mulai dikenal oleh masyarakat Bone maupun daerah tetangga.

SMP Negeri 6 Watampone didirikan dan beroperasi pada tahun 1993, terhitung masih mudah dibanding sekolah-sekolah lain dalam kota, yang dibangun oleh pemerintah Bone. SMP Negeri 6 Watampone dulunya adalah SMP Negeri 5 Watampone. Karena MTsN berubah nama menjadi SMP Negeri 5 Watampone, maka nama yang dikenal sampai sekarang adalah SMP Negeri 6 Watampone. Adapun nama Kepala Sekolah sejak berdirinya SMP Negeri 6 Watampone:

1. Nawakil, BA
2. M. Ali Kitta
3. Drs. H. Tajuddin, Sh, M. Pd
4. Muhammad Rusdi, S. Pd. M. Pd
5. Drs. Hasyim, M. Pd

Profil SMP Negeri 6 Watampone seperti yang terlihat pada gambar berikut:

Nama Sekolah	SMP Negeri 6 Watampone
Nomor Statistik	201190708059
NPSN	40302589
Propinsi	Sulawesi Selatan
Otonomi Daerah	Kabupaten Bone
Kecamatan	Tanete Riattang
Desa/ Kelurahan	Biru

Jalan dan Nomor Lapawawoi Karaeng Sigeri

Kode Pos 92714

Telepon 0481-23029

Faksimili/ Faks 048123029

Daerah Perkotaan Pedesaan

Status Sekolah Negeri Swasta

Kelompok Sekolah A B C D

Disamakan Diakui

Akreditasi Terdaftar BLM Akreditasi

Surat Kelembagaan Nomor:0160/01/1994 Tanggal: 05-10-1994

Penerbit SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan

Tahun Berdiri 1994

Tahun Perubahan

Kegiatan Belajar Mengajar Pagi Siang Pagi dan Siang

Bangunan Sekolah Milik Sendiri Bukan milik sendiri

Lokasi Sekolah

a. Jarak ke Pusat Kecamatan ± 2 km

b. Jarak ke Pusat Otda ± 2 km

c. Terletak pada Lintasan Desa Kecamatan

KAB/KODYA Propinsi

Jumlah Keanggotaan Rayon

Organisasi Penyelenggara Pemerintah LGB. Swasta

Perjalanan Perubahan Sekolah

Adapun visi dan misi sekolah di SMP Negeri 6 Watampone, yaitu:

a. Visi

Visi SMP 6 Watampone yaitu unggul dalam prestasi yang bernuansa iman dan taqwa, ilmu pengetahuan dan teknologi serta berbudaya lingkungan.

b. Misi

1. Mewujudkan peningkatan standar kompetensi lulusan secara intensif dan berkesinambungan.
2. Mewujudkan nilai-nilai agama bagi peserta didik
3. Mewujudkan standar proses yang efektif dan efisien.
4. Mewujudkan peningkatan prestasi akademik dan nonakademik.
5. Mewujudkan peningkatan standar pendidik dan tenaga kependidikan.
6. Mewujudkan standar sarana dan prasarana yang relevan dengan lingkungan.
7. Mewujudkan peningkatan standar pengelolaan pendidikan.
8. Mewujudkan standar pembiayaan dengan tepat guna.
9. Mewujudkan pengembangan standar penilaian.
10. Mewujudkan peningkatan kesadaran hidup bersih, sehat dan berwawasan lingkungan.

b. Populasi

Untuk mengetahui populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu akan dikemukakan pengertian populasi berdasarkan rumusan dari penelitian di atas. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang didapatkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²¹ Adapun jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 58 orang, yakni jumlah keseluruhan dari guru.

²¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi* (Cet. I; Bandung: Alfabeta, 2011), h. 34.

c. Sampel Penelitian

Menurut Bailey, “sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti”.²² Dalam melakukan sampel, peneliti menggunakan *probability sampling* yaitu pemilihan sampel yang dilakukan secara acak yang dilakukan secara objektif, dalam arti yang didasarkan semata-mata keinginan peneliti, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan tertentu untuk terpilih sebagai sampel.

Teknik penarikan sampel yang dilakukan penulis adalah dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + N \times e^2} \\
 &= \frac{58}{1 + 58 \times 10\%^2} \\
 &= \frac{58}{1 + 58 \times 0,01} \\
 &= \frac{58}{1 + 0,58} \\
 &= \frac{58}{1,58} \\
 &= 37
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diketahui bahwa untuk populasi sebanyak 58 orang, maka yang menjadi sampel sebanyak 37 orang. Oleh karena itu dalam penelitian akan menerapkan sampel sebanyak 37 guru.

4. Instrumen Penelitian

²²Bambang Prasetyo dan Lina Mifthaul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi* (Cet. V11; Jakarta; Rajagrafindo persada, 2012), h. 119.

Instrument adalah alat yang digunakan untuk mengukur atau mendapatkan informasi tentang karakteristik variabel yang melekat pada unit pengamatan dengan cara yang sistematis dan objektif.²³ Instrumen juga diartikan sebagai alat yang digunakan dalam mengumpulkan data di lapangan pada saat melaksanakan penelitian.

Adapun instrumen penelitian (*mechanical devise*) dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Pedoman observasi, untuk terlaksananya observasi yang baik, perlu disusun instrument, yaitu pedoman observasi biasanya dalam bentuk daftar cek (*check list*) atau daftar isian.
- b. Angket yaitu pertanyaan atau pertanyaan kepada responden yang menjadi objek penelitian yang berisi tentang motivasi kerja dan kinerja guru guru.
- c. Alat dokumentasi, yaitu segala sesuatu yang berbentuk, barang, gambar, ataupun tulisan sebagai bukti dan dapat memberikan dan keterangan yang penting dan sah. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan aspek motivasi kerja dan kinerja guru.

Adapun kisi-kisi instrumen yang digunakan pada penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 1.1

²³Ibnu Hajar, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kualitatif Data Pendidikan* (Cet. I; Jakarta: Raja Grafindo, 1996), h. 1.

Kisi-Kisi Instrumen

No.	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	Motivasi Kerja	Motivasi intrinsik	a. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas b. Memiliki minat terhadap pekerjaan c. Semangat dalam bekerja
		Motivasi ekstrinsik	a. Memperoleh penghargaan dalam prestasi yang dicapai b. Ingin mendapatkan uang/intensif/imbalan c. Keinginan untuk mendapatkan prestasi d. Dorongan dari atasan e. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman
2.	Kinerja Guru	Kompetensi pedagogik	a. Pemahaman terhadap siswa b. Perencanaan pembelajaran c. Pelaksanaan pembelajaran d. Evaluasi hasil belajar
		Kompetensi kepribadian	a. Memiliki sikap yang dewasa b. Memiliki sikap yang arif c. Memiliki sikap yang berwibawa d. Menjadi teladan siswa
		Kompetensi profesional	a. Penguasaan terhadap materi pembelajaran b. Memahami dan dapat menerapkan berbagai teori belajar

			c. Menguasai berbagai alat dan media pembelajaran
		Kompetensi sosial	a. Hubungan dengan siswa b. Hubungan dengan sesama pendidik c. Hubungan dengan orang tua/wali siswa d. Hubungan dengan masyarakat

5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode *Field Research*, yaitu suatu pengumpulan data dengan terjun langsung ke lapangan atau lokasi penelitian untuk mencatat hal-hal yang diperlukan dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

- a. Observasi, yaitu pengamatan yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian.
- b. Penyebaran angket, yaitu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang menjadi objek penelitian.
- c. Dokumentasi, yaitu proses pengumpulan data dengan melihat dokumentasi yang terkait dengan penelitian yang dilakukan. Setiap pertanyaan dalam angket terdapat skala yang digunakan untuk mengukur aspek-aspek kepribadian dan kejiwaan yang lain.²⁴ Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert tergantung pada sifat. Untuk pernyataan/pertanyaan yang bersifat positif skor jawaban adalah pada table 1.2.²⁵

Tabel 1.2

²⁴Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Cet. XI; Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 106.

²⁵S. Eko Putro Widoyoko, *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian* (Cet. I; Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), h. 109

Skala Likert

Skala Likert	Skor		Kode
	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif	
Sangat Setuju	5	1	A
Setuju	4	2	B
Kurang Setuju	3	3	C
Tidak Setuju	2	4	D
Sangat Tidak Setuju	1	5	E

Dari tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tanggapan responden untuk pernyataan positif, pilihan sangat setuju (A) di beri angka 5, setuju (B) diberi angka 4, kurang setuju (C) diberi angka 3, tidak setuju (D),diberi angka 2, dan sangat tidak setuju (E) diberi angka 1. Sebaliknya, tanggapan responden untuk pernyataan negatif, pilihan sangat setuju (A) diberi angka 1, setuju (B) diberi angka 2, kurang setuju (C) diberi angka 3, tidak setuju (D) diberi angka 4, dan sangat tidak setuju (E) diberi angka 5.

6. Teknik Analisis Data

Metode pengolahan data yang digunakan dalam tulisan ini adalah pengolahan secara kuantitatif (statistik) yaitu mengolah data dengan bertolak dari teori-teori untuk mendapatkan kejelasan pada masalah, baik data yang terdapat di lapangan maupun yang terdapat pada kepustakaan. Untuk analisis data yang bersifat deskripsi, penulis menggunakan rumus proporsi atau persentase sebagai berikut:

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

Keterangan :

P = Angka Persentase

F = Frekuensi yang sedang dicari persentasenya

N = *Number of Cases* (jumlah frekuensi/banyaknya individu)

Dalam menganalisis data, penulis juga memakai analisis regresi linier sederhana yang merupakan hubungan secara linear antara variabel dependen (X) = motivasi kerja dengan variabel independen (Y) = kinerja guru. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.²⁶

Adapun rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = angka indeks korelasi product moment

n = jumlah sampel

$\sum x$ = jumlah skor x

$\sum y$ = jumlah skor y

$\sum xy$ = jumlah skor x dikali y

²⁶Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar Statistical Product and Service Solution* (Cet. III; Yogyakarta: Mediakom, 2009) h. 66.

Persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila variabel independen dimanipulasi (dirubah-rubah).

Adapun persamaan regresi sederhana sebagai berikut:²⁷

$$Y' = a + bX$$

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan).

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

²⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Cet. XVIII; Bandung: Alfabeta, 2013), h. 261.