

**PENGARUH ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI GURU
DENGAN KINERJA GURU DI MADRASAH
TSANAWIYAH SATU ATAP DATOK
SULAIMAN KOTA PALOPO**

Skripsi

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



Oleh

SAMRIANI

16.0206.0037

IAIN PALOPO

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

**PENGARUH ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI GURU
DENGAN KINERJA GURU DI MADRASAH
TSANAWIYAH SATU ATAP DATOK
SULAIMAN KOTA PALOPO**

Skripsi

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



Oleh

SAMRIANI

16.0206.0037

Pembimbing

1. Wahibah, S.Ag, M.Hum
2. Sumardin Raupu, S.Pd, M.Pd

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Samriani
Nim : 16. 0206.0037
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan dengan benarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, Maret 2021

Yang membuat pernyataan,



SAMRIANI

Nim. 16 0206 0037

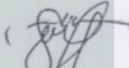


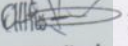
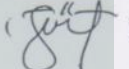
IAIN PALOPO

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul *Pengaruh Antara Motivasi Berprestasi Guru dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman Palopo* yang di tulis oleh *Samriani* Nomor Induk Mahasiswa (NIM) *16 0206 0036*, Mahasiswa Program Studi *Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*, yang dimunaqasyakan pada hari *Selasa, 23 Maret 2021* bertepatan dengan *9 Riwah-Jimakir 1954* telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar *Sarjana Pendidikan (S,Pd)*.

Palopo, Maret 2021

TIM PENGUJI

- | | | |
|--|---------------|---|
| 1. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Hisban Thaha, M. Ag. | Penguji I | () |
| 3. Nilam Permatasari Munir, S.Pd., M.Pd. | penguji II | () |
| 4. Wahibah, S.Ag., M.Hum | Pembimbing I | () |
| 5. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. | Pembimbing II | () |

Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN palopo
Dekan Fakultas

Ketua Program Studi
Manajemen pendidikan Islam



Dr. Nurdin K. M.Pd.
NIP 19681231 199903 1 014



M. Nursseni, S.Ag. M.Pd.
NIP 19690615 200604 2 004

IAIN PALOPO

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَىٰ آلِهِ وَصَحْبِهِ
أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. Yang telah menganugraahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan bathin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Guru Dengan Kinerja Guru di MTs Satu Atap Datok Sulaiman Palopo” setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. Kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutNya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang manajemen pendidikan islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan dari hati dan keikhlasan, kepada:

1. Bapak Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I,II,dan III IAIN Palopo.
2. Bapak Dr. Nurdin Kaso, M. Pd. Selaku Dekan fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.

3. Ibu Hj. Nursaeni, S.Ag, M.Pd. selaku Ketua Program Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Ibu Wahibah, S,Ag. M.Hum dan Bapak Sumardin Raupu S.Pd, M.Pd, selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Bapak Dr. H. Hisban Thaha, M.Ag. dan Ibu Nilam Permatasari Munir, S.Pd., M.Pd. selaku penguji I dan Penguji II yang telah banyak memberi arahan untuk penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Dr. Hilal Mahmud, M.M selaku dosen Penasehat Akademik
7. Seluruh dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Madehang S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Bapak Kepala Sekolah MTs Satu Atap Datok Sulaiman di Kota Palopo, beserta Guru-Guru dan Staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
10. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Mide dan bunda Nageyana, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada

anak-anaknya, serta semua saudara dan saudariku yang selama ini membantu dan mendoakanku. Mudah-mudahan Allah swt. mengumpulkan kita semua dalam surga-nya kelak.

11. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2016 (khususnya kelas A), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt. Amin.

Palopo, Maret 2021

Samriani
16 0206 0037



IAIN PALOPO

PRDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

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

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
	Ba	B	Be
	Ta	T	Te
	a		es (dengan titik di atas)
	Jim	J	Je
	a		Ha (dengan titik di bawah)
	Kha	Kh	ka dan ha
	Dal	D	De
	al		zet (dengan titik diatas)
	Ra	R	Er
	Zai	Z	Zet
	Sin	S	Es
	Syin	Sy	es dan ye
	ad		es (dengan titi di bawah)
	ad		de (dengan titik di bawah)
	a		te (dengan titik di bawah)
	a		zet (dengan titik di bawah)
	‘ain	‘	apostrof terbalik
	Gain	G	Ge
	Fa	F	Ef
	Qaf	Q	Qi
	Kaf	K	Ka
	Lam	L	El
	Mim	M	Em
	Nun	N	En
	Wau	W	We
	Ha	H	Ha
	Hamzah	,	Apostrof

Ya Y Ye

Hamsah () yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

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

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

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

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

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

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *hauला*

3. Maddah

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

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أَ... آ...	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
إِ...	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
أُ...	<i>ḍammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

:m ta

: r m

قل : q la

موت : yam tu

4. *T marb tah*

Transliterasi untuk *t ' marb tah* ada dua, yaitu: *t ' marb tah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. sedangkan *t ' marb tah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *t ' marb tah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-*Serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *t ' marb tah* itu ditranliterasi dengan *ha* (h)

: raudah al-*atf l*

المدنية الفاضلة : al-*mad nah al-f dilah*

: al-*hikmah*

IAIN PALOPO

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah

Swt.	= <i>Subhanahu Wa Ta'ala</i>
saw.	= <i>Sallallahu 'Alaihi Wasallam</i>
as	= <i>'Alaihi Al-Salam</i>
H	= Hijriah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
Qs.../...:4	= QS al-Baqarah/2:4 atau QS Ali 'Imran/3:4
HR	= Hadis Riwayat



IAIN PALOPO

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PRAKATA	iii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR AYAT	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR BAGAN	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN TEORI	6
A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	6
B. Landasan Teori	9
C. Kerangka Pikir	27
D. Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian	31
B. Lokasi Penelitian	31
C. Defenisi Operasional Variabel	32
D. Populasi Dan Sampel	32
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Instrumen Penelitian	35
G. Uji validasi dan Reliabilitas Instrumen	39
H. Teknik Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Hasil Penelitian	51
B. Pembahasan	65

BAB V PENUTUP	69
A. Simpulan	69
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN-LAMPIRAN	74



IAIN PALOPO

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 QS al-Quaraisy 106: 3-4	10
Kutipan ayat 2 QS at-Taubah/9:105	21



IAIN PALOPO

DAFTAR TABEL

Tabel 3.2 Kisi- Kisi Instrumen Motivasi Berprestasi Guru	35
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru	37
Tabel 3.4 Validator Instrumen Penelitian	40
Tabel 3.5 Interpretasi Validasi Isi	42
Tabel 3.6 Validasi Data Angket Untuk Penelitian Motivasi Berprestasi	42
Tabel 3.7 Validasi Data Angket Untuk Penelitian Kinerja Guru	42
Tabel 3.8 Interpretasi Reliabilitas	43
Tabel 3.9 Hasil Uji Realibilitas Motivasi Berprestasi Guru	44
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru	44
Tabel 3. 11Kategorisasi Motivasi Berprestasi Guru dengan Kinerja Guru	46
Tabel 4.2 Keadaan Saprass	55
Tabel 4.3 Hasil Uji Statistik Deskriptif Motivasi Berprestasi Guru	56
Tabel 4.4 Perolehan Presentase Kategorisasi Motivasi Berprestasi Guru	57
Tabel 4.5 Grafik Statistik Deskriptif variabel X	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Guru	59
Tabel 4.7 Hasil Perolehan presentase Kinerja Guru	59
Tabel 4.8 Grafik Statistik Deskriptif variabel Y	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Klomogrov-Smirnov	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas Motivasi Berprestasi Guru dan Kinerja Guru	62
Tabel 4.11 Hasil Regresi Sederhana	62
Tabel 4.12 Hasil Uji t	63
Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi	64

DAFTAR BAGAN

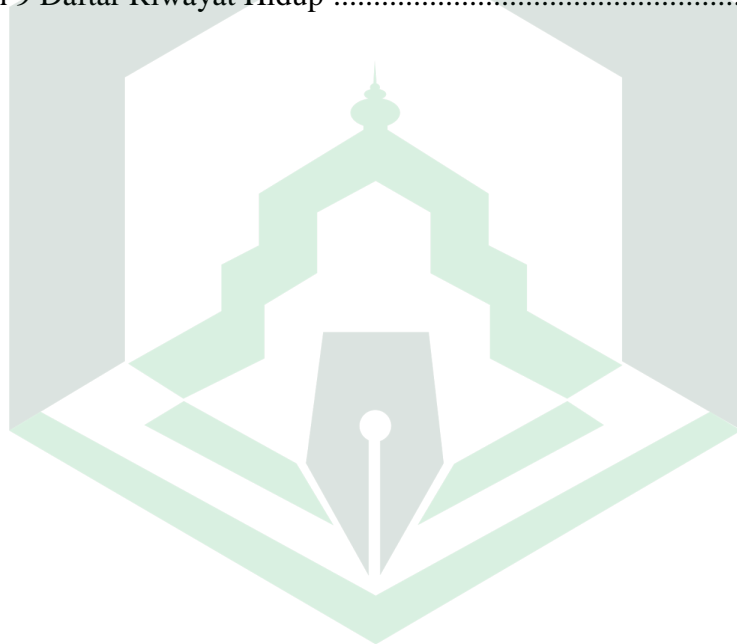
Bagan 2.1 Hasil Kerangka Pikir	29
--------------------------------------	----



IAIN PALOPO

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Nama Guru Di MTs Satu Atap Datok Sulaiman Palopo	75
Lampiran 2 Titik Presentase Distribusi t (df=1-40)	76
Lampiran 3 Lembar Validasi Angket	78
Lampiran 4 Angket Penelitian	86
Lampiran 5 Hasil data Mentah Skla 100	94
Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian	96
Lampiran 7 Surat Keterangan Selesai Meneliti di MTs Satu Atap Datok Sulaiman97	
Lampiran 8 Dokumentasi	98
Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup	100



IAIN PALOPO

ABSTRAK

Samriani, 2020. “*Pengaruh Antara Motivasi Berprestasi Guru Dengan Kinerja guru Di Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman kota Palopo.*” Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Wahibah dan Sumardin Raupu.

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Antara Motivasi Berprestasi Guru dan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman Palopo. Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui motivasi berprestasi guru di Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman Palopo; untuk mengetahui kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman Palopo; untuk mengetahui Pengaruh Antara Motivasi berprestasi guru dengan Kinerja Guru di Masrasah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman Palopo.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *ex-post facto*. Adapun jumlah populasi adalah seluruh guru Madrasah Tsanawiyah terdiri dari guru PNS dan honorer berjumlah 18 orang dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi, sampel yang digunakan berjumlah 18 orang. Instrumen penelitian ini menggunakan angket dan dokumentasi sedangkan teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengolah data hasil, yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan persamaan regresi linear sederhana $Y = a + bx$ dengan menggunakan bantuan program SPSS *vers. 20 for windows*.

Berdasarkan hasil penelitian secara analisis bahwa motivasi berprestasi guru termasuk dalam kategori sangat baik dengan presentase 67%. Sedangkan kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman termasuk dalam kategori sangat baik dengan presentase 78%. Selain itu, diperoleh T hitung 4,519 > T tabel 1,745 sehingga dapat disimpulkan X berpengaruh terhadap Y dengan R^2 (R square) sebesar 0,77,2 atau 77,2% pengaruh positif terhadap Kinerja Guru di Madsarah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman Palopo sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Berprestasi Guru, Kinerja Guru

ABSTRACT

Samriani, 2020. " *The Influence Between Teacher Achievement Motivation With Teacher Performance In One Roof Tsanawiyah Madrasah Datok Sulaiman, Palopo City.*" Skripsi of Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Wahibah and Sumardin Raupu.

This thesis discusses the Influence Between Teacher Achievement Motivation and Teacher Performance in One Roof Tsanawiyah Madrasah Datok Sulaiman Palopo. This study aims: to determine the achievement motivation of teachers at Madrasah Tsanawiyah One Roof Datok Sulaiman Palopo; to determine the performance of teachers at Madrasah Tsanawiyah One Roof Datok Sulaiman Palopo; to determine the effect of teacher achievement motivation and teacher performance at the One Roof Tsanawiyah Masrasah Datok Sulaiman Palopo.

This research uses quantitative research methods with an ex-post facto research design. The total population is all Madrasah Tsanawiyah teachers consisting of 18 civil servant and honorary teachers with sampling using a saturated sampling technique, namely determining the sample when all members of the population are used as the sample. So, the sample used was 18 people. The research instrument used questionnaires and documentation while the statistical analysis techniques used to process the resulting data were descriptive statistical analysis and inferential analysis using a simple linear regression equation $Y = a + bx$ using the help of the SPSS vers program. 20 for windows.

Based on the results of the research analysis, the teacher's achievement motivation was included in the very good category with a percentage of 67%. Meanwhile, the performance of teachers at Madrasah Tsanawiyah One Roof Datok Sulaiman was in the very good category with a percentage of 78%. In addition, it is obtained that $T \text{ count } 4.519 > T \text{ table } 1.745$ so that it can be concluded that X has an effect on Y with R^2 (R square) of 0.77.2 or 77.2% positive influence on Teacher Performance at Madsarah Tsanawiyah One Roof Datok Sulaiman Palopo while the rest influenced by other factors that cannot be explained in this study.

Keywords: Teacher Achievement Motivation, Teacher Performance

الملخص

سمرياني 0202 " التأثير بين دافع تحصيل المعلم وأداء المعلم في سقف واحد مدرسة تساناوية داتوك سليمان ، مدينة بالوبو " . سكريسي لبرنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية ، كلية التربية وتدريب المعلمين ، معهد ولاية بالوبو الإسلامي. بإشراف وهيبة وسمردين راوبو .

تناقش هذه الأطروحة التأثير بين تحفيز المعلم على الإنجاز وأداء المعلم في سقف واحد في مدرسة Tsanawiyah Datok Sulaiman Palopo. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد الدافع الإنجازي للمعلمين في مدرسة تساناوية ذات السطح الواحد داتوك سليمان بالوبو. لتحديد أداء المعلمين في مدرسة تساناوية ذات السطح الواحد داتوك سليمان بالوبو ؛ لتحديد تأثير دافع تحصيل المعلم وأداء One Roof Tsanawiyah Masrasah Datok Sulaiman Palopo.

يستخدم هذا البحث طرق البحث الكمية مع تصميم بحث بأثر رجعي. مجموع السكان هو جميع معلمي مدرسة التساناوية ويتكون من 18 موظفًا حكوميًا ومعلمًا فخريًا مع أخذ العينات باستخدام أسلوب أخذ العينات المشبع ، أي تحديد العينة عند استخدام جميع أفراد المجتمع كعينة. إذن ، العينة المستخدمة كانت 18 شخصًا. استخدمت أداة البحث الاستبيانات والتوثيق بينما كانت تقنيات التحليل الإحصائي المستخدمة لمعالجة البيانات الناتجة هي التحليل الإحصائي الوصفي والتحليل الاستنتاجي باستخدام الخطي البسيطة $Y = a + bx$ SPSS . 20 .

بناءً على نتائج تحليل البحث ، تم تضمين دافع تحصيل المعلم في فئة جيد جدًا بنسبة 67 . الوقت نفسه ، كان أداء المعلمين في مدرسة تساناوية ذات السطح الواحد داتوك سليمان في فئة جيدة جدًا . 78 . $T < 4.519$ هو $T < 1.745$ بحيث يمكن X لها تأثير على Y $2 R$ (R square) $0.77.2$ % تأثير إيجابي على أداء المعلم في مدرسة التساناوية الأولى. سقف داتوك سليمان بالوبو بينما تأثر الباقي بعوامل أخرى لا يمكن تفسيرها في هذه الدراسة.

لكلمات المفتاحية : تحفيز المعلم على التحصيل ، أداء المعلم

IAIN PALOPO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan hal yang paling penting bagi seluruh negara untuk bersaing di dunia internasional. Sebuah tantangan dari bangsa Indonesia untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru. Hal ini yang dapat menjadi sorotan pertama yaitu pendidikan adalah perkembangan motivasi berprestasi. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi berdasarkan undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang sistem pendidikan nasional dikatakan bahwa; pendidikan adalah suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa dan guru secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya untuk memilih kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.¹

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia sesuai dengan undang-undang tersebut, memiliki fungsi dan tujuan sebagaimana dalam undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3 bahwa: Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi siswa dan guru agar dapat menjadi manusia yang beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, beriman, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi

¹ Republik Indonesia, Undang-Undang No 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional* Pasal 1 Ayat 1

warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab, dalam dunia pendidikan tidak lepas dari seorang guru, karena guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan terselenggaranya proses pendidikan.

Guru merupakan salah satu unsur dibidang pendidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, untuk menjadikan guru profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan serta menjadikan guru sebagai tenaga kerja yang perlu diperhatikan, dihargai untuk membuat mereka menjadi profesional tidak semata-mata hanya untuk meningkatkan kompetensi untuk mengajar. Namun guru juga perlu diperhatikan dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan, serta pemberian intensif atau gaji yang layak sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.²

Menjadikan guru professional dapat diupayakan dengan memberikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru yaitu memberikan dorongan yang ada pada seseorang yang berkaitan dengan prestasi yaitu untuk menguasai, memanipulasi, serta mengatur lingkungan sosial maupun fisik, mengatasi rintangan-rintangan serta memelihara kualitas kerja yang bersaing dan berusaha untuk dapat melebihi hasil yang telah dicapai dan sebelumnya serta mengungguli prestasi yang dicapai orang lain. Pada akhirnya akan menaikkan kinerja guru yang berakibat terhadap tercapainya prestasi belajar yang diinginkan.

² latif Nurrohmedi, Pengaruh Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Guru Pada MTs Negeri Tangerang II Pamulang. (Skripsi : Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jakarta ,2015), 5

Menurut Salidi motivasi berprestasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong diri dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut vroom, motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap macam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki.

Dari pendapat ahli tersebut dapat dipahami bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu kemampuan yang berasal dari diri seseorang untuk mewujudkan suatu kesuksesan sehingga dapat menghasilkan hasil yang maksimal, sehingga dapat mendorong kinerja guru untuk mengatasi segala rintangan yang menghambat pencapaian tujuannya seperti dalam tugas mengajar siswa di kelas. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan faktor dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan melebihi orang lain guna mencapai pekerjaan yang tinggi.

Menurut Suharsimi Arikunto, kinerja guru merupakan kegiatan mengajar yang dilaksanakan melalui prosedur yang tepat, yaitu membuat persiapan mengajar berupa menyusun persiapan tertulis, mempelajari pengetahuan yang akan dipraktikkan dikelas, menyiapkan media, dan alat-alat pengajaran lainnya. Sedangkan Menurut Mattala kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesioan selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

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

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui dan keinginan untuk mengetahui lebih lanjut dengan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh antara Motivasi Berprestasi Guru dengan Kinerja Guru di MTs Satu Atap Datok Sulaiman Palopo”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan pokok yang akan diteliti dapat dirumuskan yaitu:

1. Bagaimanakah gambaran motivasi berprestasi guru di Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman Kota Palopo?
2. Bagaimanakah gambaran kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman Kota Palopo?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman Kota Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran motivasi berprestasi guru di Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman Kota Palopo.
2. Untuk mengetahui gambaran kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman Kota palopo.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman Kota Palopo.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian dilakukan diharapkan akan memberikan manfaat penelitian yaitu:

1. Manfaat Secara Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini untuk mengembangkan ilmu dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam yang berhubungan dengan pendidikan dan motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sambungan pemikiran bagi guru untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam meningkatkan prestasi belajar siswa.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut serta bahan informasi tentang pengaruh antara motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru.



IAIN PALOPO

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Kajian ini untuk mendeskripsikan Pengaruh Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Guru di MTs Satu Atap Datok Sulaiman Palopo, sebagai perbandingan dikemukakan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Sulisty yaningsih Dewi dan Wijayanti (2018) penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Berprestasi Guru dengan Kinerja Guru di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi Berprestasi Guru dengan Kinerja Guru di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif dengan metode yang digunakan adalah Regresi Linar sederhana. Dari hasil penelitian yang dilakukan yang telah dilakukan diperoleh hasil, Pengaruh antara motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru sebesar 0,619 dengan arah yang signifikan. Pengaruh frekuensi motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru sebesar 38,3% dan sisanya 61,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar model regresi ini. Kecenderungan untuk kinerja guru yang terkena umumnya mengalami penurunan reduksi.¹

¹ Journal. *Student. Uny.Ac.id/ojs/index. Php/pgsd/article/pada* tahun 2018 diakses pada tanggal 25 Maret 2021

Berdasarkan penelitian tersebut, ada persamaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu dalam menggunakan teknik pengumpulan data dan penggunaan dua variabel penelitian. Sedangkan perbedaannya terlihat pada metode penelitian yaitu peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain *ex-post facto*.

2. Dody Hedro Wibiwo (2015) penelitian ini berjudul “ *Motivasi Berprestasi Dalam Kaitannya dengan Kinerja Guru*” dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru di jenjang SMA Kristen I dan SMA Kristen II sejumlah 46 guru. Hasil uji korelasi yang digunakan dengan Spearman –Rak, diperoleh nilai koefisien korelasi $r=-0,092$, dengan probabilitas 0,00, sehingga ($p>0,05$). Nilai probabilitas yang diperoleh tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa ada ada hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru.²

Berdasarkan penelitian tersebut, perbedaan dan persamaan penelitian yang ada yaitu penelitian ini menggunakan metode penelitian evaluatif dan di analisis secara deskriptif dan pengumpulan data dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif, analisis data terdiri dari analisis statistik deskriptif dan korelasi sederhana serta mengumpulkan data melalui angket atau kusioner dan dokumentasi

² Article <https://www.researchgate.net/publication/315110795> *Motivasi Berprestasi Dalam Kaitannya Dengan Kinerja Guru* diakses pada tanggal 14 Agustus 2019

3. Yumari, Yudana Sunu (2018) penelitian ini berjudul “ Pengaruh antara Kinerja Guru terhadap Motivasi Berprestasi Di SD”. Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kinerja guru terhadap motivasi berprestasi. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh guru yang ada di sekolah SD yang berjumlah 30 guru yang digunakan sebagai sampel. Pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling, sehingga metode penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan alat ukur dokumentasi dan wawancara. Sedangkan teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis korelasi berganda. Adapun dari hasil penelitian ini yaitu: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan motivasi berprestasi di SD dengan determinasi sebesar 39,6% dan sumbangan efektif sebesar 17,6 %; Terdapat pengaruh positif dan signifikan efektifitas diri terhadap motivasi berprestasi dengan determinasi sebesar 38,6% dan sumbangan efektif sebesar 19,8%; Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kinerja guru dengan motivasi berprestasi guru terhadap budaya organisasi secara simultan budaya organisasi di SD. Hasil ini berarti pengaruh kinerja guru dengan motivasi berprestasi guru terhadap budaya organisasi.⁴

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, diketahui perbedaan dengan penelitian ini yang dilakukan peneliti yaitu dari segi penggunaan metode penelitian, cara mengumpulkan data dan jumlah sumber data penelitian, adapun persamaannya adalah

⁴ *Journal. Student. Uny. Ac.id/ojs/index. Php/pgsd/article/pada tahun 2015* Diakses pada tanggal 01/ Agustus/2019

penggunaan dokumentasi untuk memperoleh data dan para guru dijadikan sumber data penelitian.

B. Landasan Teori

1. Motivasi Berprestasi Guru

a. Pengertian Motivasi Berprestasi

Kata motivasi berasal dari bahasa latin yaitu, “*Movere*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “*needs*” atau “*want*”. Kebutuhan adalah suatu “potensi” dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon.⁵ Motivasi adalah dorongan suatu usaha yang didasari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu.⁶ Adapun pendapat menurut para ahli yang berkaitan tentang motivasi diantaranya yaitu:

1) Menurut Prabu telah menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.⁷ Motivasi untuk melakukan dengan baik merupakan sesuatu hal yang

⁵ SA Purwati, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (PT Rineka Cipta: Jakarta, 2016)114

⁶ Ngalim Puranto, *Psikologi pendidikan*, (PT Remaja Rosdakarya: Bandung, 2014),71

⁷ AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2016), 61

diyakini akan timbul pada diri seseorang ketika orang tersebut memiliki respon yang positif terhadap lingkungan kerjanya.

2) Menurut Salidi motivasi berprestasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong diri dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*drifting force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.⁸

3) Menurut Vroom, motivasi mengacu pada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap macam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian menurut John P. Campbell dan kawan-kawan menambahkan rincian dalam definisi tersebut dengan mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan responden, kegigihan tingkah laku dan perilaku. Sebagaimana firman Allah Swt QS. Yusuf/12: 87 sebagai berikut:

يٰۤبَنِيَّ اٰذْهَبُوْا فَتَحَسَّسُوْا مِنْ يُوسُفَ وَاٰخِيهِ وَاَلَا تٰتَيْسُوْا مِنْ رَّوْحِ اللّٰهِ اِنَّهٗ لَا
يٰۤاَيُّسُ مِنْ رَّوْحِ اللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمُ الْكٰفِرُوْنَ ﴿٨٧﴾

Terjemahnya:

Wahai anak-anakku! Pergilah kamu, carilah (berita) tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya yang berputus asa dari rahmat Allah, hanyalah orang-orang yang kafir.⁹

⁸ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia 2018), 281

⁹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan terjemahnya*, (Surabaya : Halim,2015), 278

Motivasi dan kebutuhan adalah dua kata yang saling berkaitan dengan lainnya. Terkadang motivasi digunakan sebagai kata yang bermakna kebutuhan dan juga sebaliknya. Motivasi adalah suatu implikasi yang muncul karena suatu ketidak teraturan secara biologis ataupun psikologis dalam dirinya.¹⁰

Dari beberapa pengertian motivasi berprestasi tersebut dapat dipahami bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi orang lain agar dapat mencapai hasil kerja keras yang tinggi sehingga mendapatkan prestasi atas pekerjaannya.

b. Pentingnya Motivasi Berprestasi

Dari beberapa teori motivasi berprestasi yang telah diuraikan, kita mengetahui bahwa tiap-tiap teori memiliki kelemahan dan kekurangannya masing-masing. Namun jika dihubungkan dengan manusia sebagai pribadi dalam kehidupannya sehari-hari, teori motivasi berprestasi yang telah dikemukakan ternyata memiliki pengaruh yang komplementer yang berarti saling melengkapi satu sama lain. Oleh karena itu, didalam penerapannya kita tidak perlu terpaku atau hanya cenderung kepada salah satu teori saja. Kita dapat mengambil manfaat dari beberapa teori sesuai dengan situasi dan kondisi seseorang pada saat kita melakukan tindakan motivasi berprestasi.

c. Cara Meningkatkan Motivasi Berprestasi

Untuk mengembangkan motivasi berprestasi yang baik, harus menjauhkan saran-saran atau sugesti negatif yang dilarang oleh agama yang bersifat asosial dan

¹⁰ Taufik Muhammad Izzanuddin, *Pisikologi Islam*, (Gema Insani : Jakarta, 2016),692

dursila, yang lebih penting lagi adalah membina pribadi agar dalam diri terbentuk adanya motif-motif yang mulia, luhur, dan dapat diterima dimasyarakat, untuk itu berbagai usaha dapat kita lakukan. Kita dapat mengatur dan menyediakan situasi yang baik dalam lingkungan keluarga maupun sekolah yang memungkinkan timbulnya persaingan atau kompetisi yang sehat membangkitkan *self-competition* sehingga dapat menimbulkan perasaan yang puas terhadap hasil-hasil prestasi yang telah dicapai, walaupun kecil atau sedikitnya hasil, sehingga dapat membiasakan mendiskusikan suatu pendapat dan dapat pula memperkuat motivasi berprestasi pada diri sendiri. Pada umumnya motivasi instrinsik lebih kuat dan lebih baik dari pada motivasi berprestasi ekstrinsik. Oleh karena itu bangunlah motivasi berprestasi instrinsik pada diri sendiri.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Timbulnya Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi yang timbul pada diri seseorang tentunya terbentuk oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya. Tiorena mengemukakan bahwa ada 4 faktor utama yang dapat mempengaruhi terhadap timbulnya motivasi berprestasi pada diri seseorang.¹¹ diantaranya yaitu:

IAIN PALOPO

¹¹ Sariningsih Tiorena, *Pengaruh Konsep Diri Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas X (Survei Pada SMK Se Kecamatan Ciracas Tahun 2014/2015)*, Journal Formatif I (2), ISSN: 2088-351X, 2010, hlm 100. (Diakses pada tanggal 17 September 2020 Pukul 23:00

1) Pengaruh keluarga dan kebudayaan (*Family and cultural influence*)

Besarnya kebebasan yang diberikan orang tua kepada anaknya, jenis pekerjaan orang tua dan jumlah serta urutan anak dalam suatu keluarga memiliki pengaruh yang sangat besar dalam perkembangan motivasi berprestasi.

2) Peranan dari konsep diri (*Role of Self Concept*)

Konsep diri merupakan konsep tentang bagaimana seseorang berfikir mengenai dirinya sendiri. Apabila individu percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan hal tersebut sehingga dapat mempengaruhi dalam tingkah laku.

3) Pengaruh dari peran jenis kelamin (*influence of sex roles*)

Prestasi yang tinggi selalu diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal, khususnya jika wanita tersebut berada diantara pria. Sehingga para wanita cenderung takut akan kesuksesan (*fear of succes*) yang artinya pada wanita terdapat kekhawatiran bahwa dirinya akan ditolak oleh masyarakat apabila dirinya memperoleh kesuksesan. Perbedaan jenis kelamin pada pria dan wanita lebih disebabkan karena faktor budaya bukan genetik.

4) Pengakuan dan prestasi (*recognition and achievement*)

Individu akan termotivasi untuk bekerja keras jika dirinya merasa diperdulikan oleh orang lain.

Dari keempat faktor tersebut dapat dilihat bahwasanya secara umum motivasi berprestasi dapat terbentuk dari sisi internal individu meliputi konsep diri, paradigma tentang peran dan fungsi gender atau eksternal individu meliputi

pengaruh keluarga, lingkungan, asupan informasi, maupun posisi dalam sosial individu tersebut.

e. Karakteristik dan ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya oleh Mc Clelland tentang konsep *need achievement* bahwa setiap orang pasti memiliki kebutuhan terhadap penghargaan atau prestasi, walaupun memiliki kadar yang berbeda-beda. Serta bagaimana kita dapat mengetahui bahwa biasanya seseorang itu memiliki motivasi berprestasi yang tinggi atau tidak. Tentunya hal itu dapat dilihat dari karakteristik seseorang tersebut. Djaali mengemukakan beberapa karakteristik individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi.¹² Diantaranya yaitu:

- 1) Menyukai situasi atau tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi atas hasil-hasilnya, dan bukan atas dasar untung-untungan, nasib atau kebutuhan.
- 2) Memilih tujuan yang realitas menentang diri tujuan yang berlaku mudah dicapai atau terlalu besar resikonya.
- 3) Mencari sesuatu atau pekerjaan yang dimana iya dapat memperoleh umpan balik dengan segera dan nyata untuk menentukan baik tidaknya hasil pekerjaannya.
- 4) Senang bekerja sendiri dan bersaing untuk mengungguli orang lain.
- 5) Mampu menanggukuhkan pemuasan keinginannya demi masa depan yang lebih baik.

¹² Djaali, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2015), 109

6) Tidak tergugah untuk segera mendapatkan uang, status, atau keuntungan lainnya, ia akan mencarinya apabila hal-hal tersebut merupakan lambang prestasi suatu ukuran keberhasilan.

Selain dilihat dari karakteristiknya, individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dapat juga dilihat dari beberapa ciri-ciri yang ada seperti dikembangkan oleh Aryaman bahwa ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi.¹³

- 1) Mempunyai keinginan untuk bersaing secara sehat dengan dirinya maupun dengan orang lain,
- 2) Mempunyai keinginan bekerja dengan baik,
- 3) Memiliki tanggung jawab pribadi,
- 4) Berfikir realistis atau kemampuan dan kelemahan dirinya,
- 5) Mampu membuat terobosan dalam berfikir. Seperti berfikir strategis dalam jangka panjang,
- 6) Selalu memanfaatkan umpan balik dalam perbaikan.

Selanjutnya adapun menurut Nurseto bahwasanya diantara ciri-ciri individu memiliki motivasi berprestasi yang tinggi diantaranya adalah.¹⁴

- 1) Menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin,

¹³ I Komang Budi Mas Aryawan, *Pengaruh Penerapan Model Pembelajaran Attention, Relevance, Confidence, Satisfaction (ARCS) dan Motivasi Berprestasi Terhadap Hasil Belajar IPS Pada Siswa Kelas V Sekolah Dasar Negeri di Gugus XIII Kecamatan Buleleng*, E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Genesha Program Pendidikan Dasar 4:1-11, (2015), 2

¹⁴ Tejo Nurseto, *Pembelajaran Motivasi Berprestasi Dalam Mata Kuliah Kewirausahaan Dengan Game Tournamen*, Journal Ekonomi dan Pendidikan 7(1): 82-93, (2015), 89

- 2) Berfikir dan berorientasi kepada masa depan,
- 3) Tidak komsimtif melainkan produktif
- 4) Lebih mementingkan prestasi dari pada upah yang diterimnya,
- 5) Bersemangat dalam bekerja keras dan penuh vitalitas,
- 6) Tidak gampang menyerah dan merasa bersalah kalau tidak berbuat sebaik mungkin,
- 7) Lebih senang bekerja pada tugas yang cukup menantang untuk berkreasi bukan yang menonton
- 8) Tidak cepat lupa diri jika mendapat pujian atas prestasi yang dicapainya.

Selanjutnya menurut Denim yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:¹⁵

1. Berani mengambil resiko

Indikator motivasi berprestasi berani mengambil resiko

- a. Memiliki motivasi berprestasi yang tinggi
- b. Tidak takut akan mengalami kegagalan
- c. Menganggap resiko sebagai tantangan
- d. Mampu memperkecil resiko

2. Menghendaki umpan balik

Indikator motivasi berprestasi menghendaki umpan balik

- a. Intropeksi diri

¹⁵ S. B Danim, *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektifitas Kelompok*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2015), 33

- b. Hasil dari pekerjaan
 - c. Informasi untuk meningkatkan informasi
3. Keberhasilan diperhitungkan secara teliti

Indikator motivasi berprestasi keberhasilan diperhitungkan secara teliti

- a. Memperhatikan keberhasilan prestasi
 - b. Mementingkan pencapaian tugas
 - c. Tidak memperhatikan imbalan
4. Mengintegrasikan dengan tugas

Indikator motivasi mengintegrasikan dengan tugas

- a. Menyelesaikan tugas (tidak meninggalkan tugasnya)
- b. Merasa puas saat pekerjaan selesai
- c. Memandang tugas sebagai kewajiban
- d. Tidak menganggap tugas sebagai beban

Dari pemaparan beberapa karakteristik tersebut yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dalam dirinya secara umum terdapat ciri-ciri bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan padanya dan mengerjakan secara maksimal, lalu tidak mudah putus asa, tidak mudah berpuas diri, memiliki target, serta pertimbangan yang jelas, dan juga memiliki rasa penghargaan yang cukup tinggi terhadap pendapatan orang lain, berani mengambil resiko dan menghadapi tantangan dari setiap tugas yang diberikan dan menjadi salah satu kegiatan yang selesai dikerjakan sebagai suatu pembelajaran serta tolak ukur evaluasi bagi dirinya agar dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik di waktu selanjutnya.

f. Macam-macam motivasi

Dalam bahasa mengenai macam-macam motivasi terdapat beberapa pendapat para ahli yang menggolongkan motivasi menjadi dua macam yaitu:

1) Motivasi instrinsik

Motivasi instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau fungsinya tidak perlu dari luar, karena dalam dirinya setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Itulah sebabnya motivasi instrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya terdapat aktifitas kerja yang dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak terkait dengan aktivitas kerjanya. Karyawan termotivasi untuk bekerja semata-mata mencapai prestasi kerja bukan karena keinginan yang lain seperti ingin mendapat pujian, jabatan yang tinggi atau jabatan rendah dan sebagainya jadi memang motivasi instrinsik itu muncul dari kesadaran diri sendiri dengan tujuan secara esensial, bukan sekedar simbol atau atribut dan seremonial, baik karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sebagai contoh seseorang yang senang membaca, tidak usah ada yang menyuruh atau mendorongnya, ia sudah rajin mencari buku-buku untuk dibacanya.

2) Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif aktif dan fungsi karena adanya perangsang dari luar. Perlu ditegaskan, bukan berarti bahwa motivasi ekstrinsik tidak baik dan tidak penting. Sebab kemungkinan besar keadaan karyawan itu dinamis, berubah-ubah, dan juga mungkin komponen-komponen yang lain dalam proses

bekerja ada yang kurang menarik bagi karyawan, sehingga diperlukan motivasi ekstrinsik. Motivasi berprestasi dikatakan ekstrinsik bila karyawan menempatkan tujuan pekerjaan diluar faktor-faktor situasi bekerja. Karyawan bekerja karena hendak mencapai tujuan yang terletak diluar hal yang dikerjakan. Misalnya untuk mencapai prestasi kerja tinggi, jabatan kehormatan, dan sebagainya.

g. Fungsi-fungsi motivasi

Fungsi motivasi adalah mendorong manusia untuk berbuat baik, menentukan arah penentuan untuk mencapai tujuan yang menyeleksi perbuatan yakni perbuatan mana yang akan dikerjakan. Selain fungsi motivasi tersebut merupakan dorongan untuk berbuat baik pada diri manusia. Motivasi dalam suatu perbuatan juga memegang peran sangat penting, kuat lemahnya upaya yang digerakkan seseorang dalam mengajarkan sesuatu sangat ditentukan oleh motivasinya. Oleh karena itu, mengetahui dan membina motivasi yang benar adalah suatu kepastian bagi siapa saja yang ingin meraih keberhasilan. Motivasi memiliki tiga komponen yaitu:

1) Menggerakkan

Dalam hal ini motivasi menimbulkan kekuasaan pada individu, membawa seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Misalnya kekuatan dalam hal ingatan, respon-respon efektif, dan kecenderungan mendapat kesenangan.

2) Mengarahkan

Mengarahkan berarti motivasi menggerakkan tingkah laku dengan demikian ia telah menyediakan suatu orientasi tujuan, tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.

3) Menopang

Menopang artinya motivasi digunakan untuk menjaga dan menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan intensitas arah dorongan dan individu. Sedangkan karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah karyawan yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Ia akan berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan diriya, salah satu fungsi motivasi adalah untuk meraih prestasi.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja guru merupakan terjemahan dari kata (*performance*) yang berarti melakukan, menjalankan, serta melaksanakan. Menjalankan kewajiban suatu janji, melaksanakan dan menyempurnakan tanggung jawab, melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang. Peraturan menteri pendidikan nasional (permendiknas). No 41. Tahun 2000, telah memberikan pengertian kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai profesional bidang pendidikan.¹⁶ Adapun pendapat menurut para ahli yang berkaitan tentang kinerja guru diantaranya yaitu:

¹⁶ S Sofyan, Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 *Tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*. Departemen Pendidikan Nasional, (Jakarta, 2017)

1. Menurut Mohammad As'ad kinerja merupakan *sucessfull role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatannya.¹⁷
2. Menurut Suharsimi Arikunto, kinerja guru merupakan kegiatan mengajar yang dilaksanakan melalui prosedur yang tepat, yaitu membuat persiapan mengajar berupa menyusun persiapan tertulis, mempelajari pengetahuan yang akan dipraktikkan dikelas, menyiapkan media, dan alat-alat pengajaran lainnya.¹⁸
3. Menurut Mattala kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesioan selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.¹⁹

Dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu. Sebagaimana firman Allah Swt dalam QS. Al- Mujadilah/58:11 sebagai berikut:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ^ط
 وَإِذَا قِيلَ ائْتُوا فَانشُرُوا فَاذْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ^ج
 وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

¹⁷ Mohammad As'ad, Psikologi Industri, (Jakarta: Liberty 20217), 24

¹⁸ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pembelajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta 2018), 243

¹⁹ Mattala, *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas dasar Prestasi kerja Berorientasi Kedepan*, (Makassar : Celebes Media Perkasa, 2018), 4

Terjemahnya:

Wahai orang-orang yang beriman! apabila dikatakan kepadamu “berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” maka lapangkanlah, niscaya allah akan memberi kelapangan untukmu dan apabila dikatakan, “berdirilah kamu” maka berdirilah, niscaya allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan.²⁰

Berdasarkan pengertian di atas, kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan adalah kinerja yang menetapkan standar-standar tertinggi oleh orang itu sendiri, selalu standar-standar itu melampaui apa yang diminta atau diharapkan oleh orang lain.²¹ Undang-undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 tentang sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan, dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.²²

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No 14 tahun 2005 bab IV pasal 20 (a) Tentang guru dan dosen bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalismennya, guru berkewajiban untuk:

1. Merencanakan pembelajaran,

Indikator kinerja guru merencanakan pembelajaran

- a. Merumuskan tujuan pembelajaran

²⁰ Kementerian Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya : Halim,2014), 203

²¹ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara,2016), 60

²² A.M . Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, Cet XXII* (Jakarta: Rajawali Cet ke XXII, 2014) 125

- b. Memilih dan mengembangkan bahan pengajaran
 - c. Langkah-langkah kegiatan belajar mengajar
2. Melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu

Indikator kinerja guru melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu

- a. Menyajikan materi pembelajaran dalam bentuk yang bervariasi
 - b. Memonitor seluruh pekerjaan peserta didik
 - c. Menjabarkan kompetensi dasar kedalam unit-unit yang lebih kecil dengan memperhatikan pengetahuan prasyaratnya
3. Evaluasi hasil pembelajaran.

Indikator kinerja guru mengevaluasi hasil pembelajaran

- a. Menentukan strategi belajar
- b. Memilih hasil belajar menggunakan waktu
- c. Memperhitungkan daya yang meraka alokasikan

Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar merupakan bentuk kinerja guru.²³

b. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci, guna mengembangkan suatu organisasi secara

²³ LI Ahmad, <http://Journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/idarah/article/download/4133/3818> (2017) diakses pada tanggal 22 September 2020

efektif dan efisien, karena adanya atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Terdapat berbagai model instrumen yang dapat dipakai dalam penilaian kinerja guru. Namun demikian, ada dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu mengukur penilaian dan hasil observasi. Skala penilaian mengukur penampilan atau perilaku orang lain melalui pernyataan perilaku dalam suatu komitmen atau kategori yang memiliki makna atau nilai. Observasi merupakan cara mengumpulkan data yang bisa digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat dinikmati baik dalam situasi yang alami maupun situasi buatan, tingkah laku guru dalam mengajar, merupakan hal yang paling cocok dinilai dengan observasi.

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi para guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensinya. Bagi sekolah hasil penilaian para guru sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan.

c. Manfaat penilaian kinerja guru

Penilaian kinerja guru memiliki manfaat bagi sekolah karena dengan penilaian ini akan memberikan tingkat pencapaian dari standar, ukuran atau kriteria yang telah ditetapkan sekolah. Sehingga kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam seorang guru dapat diatasi serta akan memberikan umpan balik kepada guru tersebut.

Penilaian kinerja guru tidak dimaksudkan untuk mengkritik dan mencari kesalahan, melainkan sebagai dorongan bagi guru dalam pengertian konstruktif guna mengembangkan diri menjadi lebih profesional dan pada akhirnya nanti akan meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik. Hal ini menuntut perubahan pola pikir serta perilaku dan kesadaran guru untuk merefleksikan diri secara berkelanjutan.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Salah satu faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan yaitu kinerja guru. Kinerja guru yang berkualitas dituntut untuk dapat memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap mutu pendidikan di lingkungan sekolah terutama dalam hal pembelajaran. “ keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kinerja guru.” Kinerja guru dalam menjalankan tugasnya tidak dapat berdiri sendiri. Melainkan harus berhubungan dengan kepuasan kerja dan 21 tingkat imbalan, serta dipengaruhi juga oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Dalam menentukan tingkat kinerja atau baik buruknya kinerja dari seseorang harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.²⁴

Menurut Cambel ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja guru. diantaranya yaitu:

1) Faktor personal atau individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

²⁴ R. Hidayatullah *jurnal skripsi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru IPS SMP dan MTs Di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng*, (2018)

2) Faktor kepemimpinan yaitu aspek kualitas manager dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru,

3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim,

4) Faktor sistem, meliputi system kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah),

5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sedangkan menurut Jhon Sprihanto, ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru.²⁵ yaitu:

1) Variabel individu yang meliputi: kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, etnis, dan jenis kelamin,

2) Variabel organisasi, yang mencakup antara lain: sumber kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan,

3) Variabel psikologis yang meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi baik dalam bekerja dan berpartisipasi dalam diklat (pendidikan dan pelatihan) keguruan.

²⁵ Jhon Suprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan*, (Jakarta: BPEE, 2018). 22

Pendapat tersebut serupa dengan pendapatnya Cambel, menyatakan bahwa perbedaan tingkat kinerja disebabkan oleh berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi maupun lembaga.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.²⁶ Adapun variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu ada dua variabel yang diantaranya variabel bebas (Kinerja Guru) dan variabel terikat yaitu (Motivasi Berperstasi Guru). Kinerja guru harus berperan aktif dan mendapatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional yang bekerja sangat baik di MTS Satu Atap Datok Sulaiman Palopo yang meliputi merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

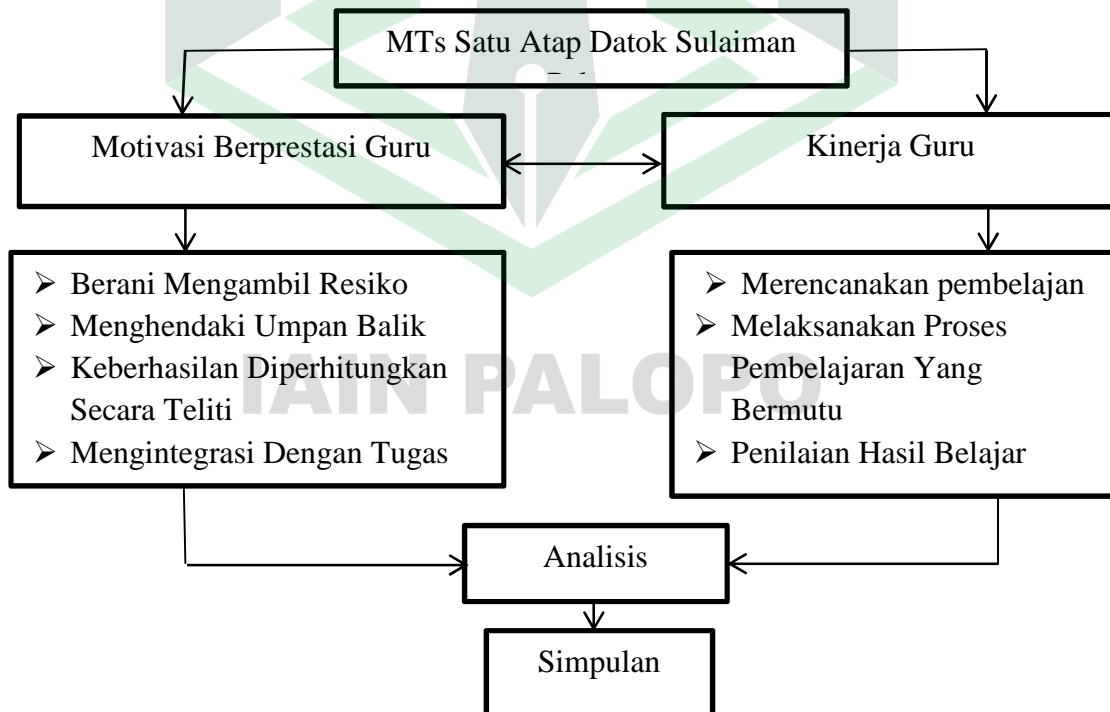
Motivasi adalah dorongan suatu usaha yang didasari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Motivasi dan kebutuhan adalah dua kata yang saling berkaitan dengan lainnya. Terkadang motivasi digunakan sebagai kata yang bermakna kebutuhan dan juga sebaliknya. Motivasi adalah suatu implikasi yang muncul karena suatu ketidak teraturan secara biologis ataupun psikologis.

Istilah kinerja guru merupakan terjemahan dari kata (*performance*) yang berarti melakukan, menjalankan, serta melaksanakan. Menjalankan kewajiban suatu

²⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Edisi 21* (Bandung: Alfabeta, 2015), 91

janji, melaksanakan dan menyempurnakan tanggung jawab, melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang. Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu

Berdasarkan indikator-indikator yang ada pada variabel kinerja guru yang disebut sebagai variabel X selanjutnya dilakukan penelaan sejauh mana pengaruh motivasi berprestasi guru atau bisa disebut variabel Y. Apabila pengaruh sudah signifikansi maka perlu dipertahankan atau dikembangkan sehingga lebih berkompoten, sedangkan apabila pengaruh yang kurang signifikan merupakan keharusan adanya upaya dari guru untuk meningkatkan motivasi berprestasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat kerangka fikir penelitian berikut ini



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.²⁵ Berdasarkan rumusan masalah maka dapat dirumuskan hipotesis statistik sebagai berikut:

1. Hipotesis Deskriptif

Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman Palopo.

2. Hipotesis Statistik

Adapun hipotesis statistiknya adalah:

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

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

Keterangan:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru.

H_1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru.

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Edisi 21 (Bandung: Alfabeta, 2015), 91

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain *ex-post facto* asosiatif simetris yang menggunakan alat bantu ilmu statistik bersifat inferensial dan deskriptif. Menurut Sofyan Siregar penelitian asosiatif atau hubungan merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Mengacu pada penelitian ini maka akan dikembangkan suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian.¹ Penelitian ini bersifat *ex-post facto* yang tergolong kedalam tingkatan asosiatif dalam bentuk kausal (sebab akibat) karena penelitian ini tidak menggunakan perlakuan yang sifatnya manipulasi, atau bentuk percobaan (eksperimen) terhadap variabel-variabel penelitian.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman yang terletak di Jl. Dr. Ratulangi No 16. Komp. PMDS Putra Palopo RT.3 RW 2, Kec. Bara, kota palopo. Adapun waktu penelitian dilaksanakan sejak tanggal 23 Oktober hingga 23 Desember 2020

¹ Sofyan Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT Bumi Aksara,2014), 15

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel diperlukan untuk menghindari kekeliruan penafsiran terhadap variabel, kata dari istilah teknik yang terdapat dalam judul, maka peneliti merasa perlu untuk mencantumkan motivasi berprestasi dengan kinerja guru di MTs Satu Atap Datok Sulaiman Palopo dengan pengertian sebagai berikut:

1. Motivasi Berprestasi guru adalah dorongan dari dalam diri seseorang guru untuk mendapatkan prestasi yang lebih tinggi dalam menjalankan profesinya.

Adapun indikator dari motivasi berprestasi guru, yaitu:

- a. Berani mengambil resiko
- b. Menghendaki umpan balik
- c. Keberhasilan diperhitungkan secara teliti
- d. Mengintegrasikan dengan tugas

2. Kinerja guru adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya sehingga dapat menghasilkan hasil yang cukup memuaskan, guna tercapainya tujuan pendidikan di sekolah. Adapun indikator dari kinerja guru, yaitu:

- a. Merencanakan pembelajaran
- b. Melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai
- c. Mengevaluasi hasil pembelajaran.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.² Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MTs Satu Atap Datok Sulaiman Paloppo berjumlah 18 orang, yang terdiri dari guru PNS dan honorer.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³ Teknik pengumpulan sampel penelitian dilakukan dengan *nonprobability sampling* menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁴ Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MTs Satu Atap Datok Sulaiman Palopo yaitu berjumlah 18 orang, yang terdiri dari guru PNS dan Honorer.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.⁵ Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti meliputi:

1. Angket (Kuesioner)

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Cet.25; Bandung: Alfabeta, Februari 2014), 80

³ *Ibid*, 81

⁴ *Ibid*, 85

⁵ *ibid* 308

responden untuk dijawabnya.⁶ Berdasarkan penelitian ini, item-item instrumen angket yang disajikan menggunakan skala *likert* untuk mengetahui hubungan motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman Palopo. Dengan skala *likert* maka variabel yang akan digunakan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item yang menggunakan skala *likert* dalam penelitian ini ada empat alternatif jawaban yaitu; Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

2. Dokumentasi

Dokumentasi ini berasal dari kata dukumen yang berarti bahan-bahan tertulis. Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa buku, majalah, dokumen, dan lain-lainnya.⁷ Dalam penelitian ini peneliti akan mengumpulkan data melalui catatan atau keterangan tertulis yang bersifat informasi yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti terkait variabel peneliti pada MTs Satu Atap Datok Sulaiman.

IAIN PALOPO

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Cet.25; Bandung: Alfabeta, Februari 2014), 199

⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, Cet ke -14, 2015), 274

F. Instrumen Penelitian

Pada Prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Oleh karena itu, harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya di namakan instrument penelitian. Jadi instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena disebut variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti maka dalam penelitian ini diperlukan dua instrumen yaitu instrumen untuk mengukur motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman Palopo

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Berprestasi Guru

No	Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban		Jumlah
			Positif	Negatif	
1	Berani Mengambil Risiko	1.1 Saya siap menghadapi resiko dalam melaksanakan kegiatan mengajar	17		6
		1.2 Saya menanggung risiko sebatas tugas yang dibebankan kepada saya	9		
		1.3 Saya rela bersaing dengan rekan sejawat dengan sewajarnya demi meningkatkan kompetensi	19		
		1.4 Saya bertanggung jawab terhadap kegagalan dalam melaksanakan tugas	8		
		1.5 Saya tidak dapat bersaing secara sehat		10	
		1.6 Saya menyusun perencanaan pembelajaran dengan matang lebih awal untuk memperkecil resiko kegagalan	5		

2	Menghadapi Umpan Balik	2.1 Saya akan menerima teguran dari rekan sejawat apabila saya melakukan kesalahan	15		5
		2.2 Saya tidak membuat penilaian hasil belajar siswa		20	
		2.3 Saya menyampaikan hasil belajar kepada siswa	18		
		2.4 Saya tidak menjadikan pekerjaan yang lalu sebagai umpan balik bagi penentuan tindak lanjut	16		
		2.5 Saya menggunakan hasil analisis penilaian untuk mengidentifikasi kelemahan siswa	1		
3	Keberhasilan Dipertimbangkan secara Teliti	3.1 saya merasa bangga dapat mengabdikan sebagai seorang guru	6		3
		3.2 Saya melakukan pekerjaan dengan mempertimbangkan kemampuan saya	11		
		3.3 Saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu		14	
4	Mengintegrasikan Dengan Tugas	4.1 Saya tidak cepat lupa diri ketika mendapat pujian dari rekan sejawat	3		6
		4.2 Saya bersungguh-sungguh dalam tugas mengajar	12		
		4.3 Saya tidak menyelesaikan tugas dengan hasil sebaik mungkin		4	
		4.4 Saya senang jika pekerjaan saya selesai tepat waktu	7		
		4.5 Saya selalu datang tepat waktu ke sekolah meskipun tempat tinggal jauh	2		
		4.6 Saya dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan	13		
Jumlah			16	4	20

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru

No	Indikator	Pernyataan	Butir		Jumlah
			Positif	Negatif	
1	Perencanaan Pembelajaran	1.1 Saya menuliskan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan tuntutan kurikulum	17		7
		1.2 Saya kurang mempersiapkan media pembelajaran setiap saya akan mengajar		9	
		1.3 Saya menjabarkan tujuan pembelajaran khusus sendiri sesuai karakteristik siswa	19		
		1.4 Saya memilih media pembelajaran sesuai metode yang digunakan	5		
		1.5 Saya kurang mengembangkan silabus setiap awal semester		20	
		1.6 Saya menyusun hasil evaluasi sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah ditentukan	1		
		1.7 Saya menentukan metode sesuai dengan karakteristik siswa di kelas	15		
2	Pelaksanaan Pembelajaran	2.1 Saya menekankan keaktifan siswa di dalam kelas	2		8
		2.2 Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya	7		
		2.3 Saya kurang memperhatikan setiap siswa dalam kegiatan belajar di kelas		10	
		2.4 Saya memberi pertanyaan mengenai materi yang telah disampaikan sebagai alat ukur sejauh mana pemahaman siswa	16		

		2.5 Saya kurang memanfaatkan sumber belajar yang ada di sekolah		13	
		2.6 Saya kurang menggunakan media pembelajaran yang bervariasi		3	
		2.7 Saya kurang menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan materi yang akan disampaikan		6	
		2.8 Saya menerapkan strategi pembelajaran yang tepat	11		
3	Penilaian Hasil Pembelajaran	3.1 Saya menentukan aspek-aspek hasil belajar siswa yang dievaluasi	18		5
		3.2 Saya mengadministrasikan setiap evaluasi hasil belajar siswa	14		
		3.3 Saya menentukan prosedur evaluasi belajar siswa sesuai dengan KKM	4		
		3.4 Saya kurang memeriksa hasil evaluasi secara cermat		8	
		3.5 Saya menentukan aspek-aspek hasil belajar siswa yang dievaluasi sesuai tujuan	12		
Jumlah			13	7	20

Skala pengukuran di gunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* menurut Hasan, skala *likert* merupakan jenis skala yang dignakan untuk mengukur variabel peneliti (Fenomena sosial spesifik) seperti sikap, pendapat, dan persepsi sosial seseorang atau kelompok orang.⁸

⁸ Hasan M. Iqbal, *Pokok-pokok Metode Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2015), h. 72

Dengan skala *likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam suatu instrument penelitian pasti memerlukan alat ukur yang berfungsi untuk mengukur variabel yang diteliti hal ini dikarenakan jumlah instrumen yang digunakan dalam penelitian akan bergantung pada jumlah variabel yang diteliti.⁹

Dalam penelitian ini penelitian menggunakan instrumen pedoman wawancara, pedoman observasi, dan metode angket. Penelitian menggunakan 4 (lima) alternatif pilihan jawaban yang disediakan dalam angket yang telah dimodifikasi dari skala likert yaitu:

- | | |
|------------------|-----------------|
| a) Sangat Setuju | (diberi skor 4) |
| b) Setuju | (diberi skor 3) |
| c) Kurang Setuju | (diberi skor 2) |
| d) Tidak Setuju | (diberi skor 1) |

Pemberian skor diatas diberikan jika pertanyaan bersifat positif dan sebaliknya bila pertanyaan bersifat negatif.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pada dasarnya dalam penelitian sebelum angket digunakan terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen angket melalui uji validitas dan reliabilitas. Menurut Sugiyono, instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk

⁹ Hasan M. Iqbal, *Pokok-Pokok Metode Penelitian dan Aplikasinya*, h. 73

mengukur apa yang seharusnya diukur.¹⁰ Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.¹¹

Adapun untuk menguji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan pendapat para ahli (*judgement experts*). Dalam hal ini setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli. Para ahli diminta pendapatnya mengenai instrumen yang telah disusun itu. Mungkin para ahli akan memberi keputusan: instrumen dapat digunakan tanpa perbaikan, ada perbaikan, dan mungkin dirombak total.¹²

Sebelum angket digunakan, peneliti menyerahkan rancangan angket kepada dua validator ahli yang memiliki kompetensi dalam bidang pendidikan untuk mengisi format validasi. Adapun validator yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Validator Instrumen Penelitian

No	Nama	Pekerjaan
1	Alimuddin, M.Pd.I	Dosen
2	Firman Fatawari, S.Pd., M.Pd	Dosen

Validator memberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi dengan tanda centang pada *Skala Liker* 1 sampai 4 sebagai berikut:

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, 11 (Bandung: Alfabeta, 2015), 117

¹¹ *ibid* 177

¹² *ibid* 177

Skor 1	: Sangat Tidak Setuju
Skor 2	: Tidak Setuju
Skor 3	: Setuju
Skor 4	: Sangat Setuju

Dari hasil analisis olah data para ahli dapat dijadikan rujukan untuk merevisi instrumen angket. Selanjutnya untuk menentukan validitas berdasarkan lembar validasi yang telah diisi oleh para ahli maka dapat dihitung dengan rumus *Aiken's* berikut:¹³

$$V = \frac{s}{[n(c-1)]}$$

Keterangan:

$$S = r - I_o$$

I_o = Skor penilaian terendah (Misalnya 1)

n = Banyaknya validator

c = Skor penilaian tertinggi (misalnya 4)

r = Skor yang diberikan penilai.¹⁴

Selanjutnya hasil perhitungan validasi isi setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut:¹⁴

¹³ Saefuddin Azwar, Reliabilitas dan Validitas, 7 (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2017), 113

¹⁴ Azwar, 2012:113, Hendryadi (2014), *Teori Validitas Aiken's*, diakses pada tanggal 23 Oktober 2019), pukul 16:08. Pm

Tabel 3.5 Interpretasi Validasi Isi

Interval	Interprestasi
0,00-0,199	Sangat Tidak Valid
0,20-0,399	Tidak Valid
0,40-0,599	Kurang Valid
0,60-0,799	Valid
0,80-1,00	Sangat Valid

Pada validasi menggunakan rumus *Aiken's* adapun hasil validator yang dilakukan oleh kedua validator sebagai berikut:

Tabel 3.6 Validasi Data Angket Untuk Penelitian Motivasi Berprestasi Guru

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S
Validator 1	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
s	5		4		4		4		4		4	
V	0,83		0,67		0,67		0,67		0,67		0,67	

Sumber: Hasil olah data *SPSS vers 20*, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 3.6 tersebut diperoleh nilai rata-rata dari V (*Aikens's*) sebesar 0,69 selanjutnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi validasi pada tabel 3.5 maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V Aiken's dari validitas motivasi berprestasi dapat dikatakan memadai (valid). Sedangkan hasil validasi untuk kinerja guru dapat dilihat pada tabel 3.7 sebagai berikut:

Tabel 3.7 Validasi Data Angket Untuk Penelitian Kinerja Guru

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S
Validator 1	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
s	5		4		4		4		4		4	
V	0,83		0,67		0,67		0,67		0,67		0,67	

(Sumber: Hasil Olah Data *SPSS vers.20*, Tahun 2020)

¹⁴ Azwar, 2012:113, Hendryadi (2014), *Teori Validitas Aiken's*, diakses pada tanggal 23 Oktober 2019), pukul 16:08. Pm

Berdasarkan tabel 3.7 tersebut, diperoleh nilai rata-rata V (*Aiken's*) sebesar 0,69. Selanjutnya akan dibandingkan dengan interpretasi, dapat dilihat pada tabel 3.5 sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (*Aiken's*) dikatakan valid.

Uji coba instrumen selanjutnya bagi peneliti yaitu melakukan uji reliabilitas. Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner (angket) yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner (angket) dikatakan reliabel atau handal ketika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas isi angket dalam penelitian ini diolah berdasarkan hasil penilaian beberapa ahli, adapun cara pengolahannya adalah dengan mencari nilai *alpha* menggunakan SPSS *vers 20*. Dalam SPSS diberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $>0,60$.¹⁵

Adapun tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat reliabilitas instrumen yang diperoleh adalah sebagai berikut:¹⁶

Tabel 3.8 Interpretasi Reliabilitas

Koefisien Korelasi	Kriteria Reliabilitas
$0,80 < r \leq 1,00$	Sangat Tinggi
$0,60 < r \leq 0,80$	Tinggi
$0,40 < r \leq 0,60$	Cukup
$0,20 < r \leq 0,40$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,20$	Sangat Rendah

¹⁵ Andreas Aldo Gunawan, HP Sunardi, “ Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Gesit Nusa Tangguh”, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Vol.16, No. 1(Januari-Juni 2016):3

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, Cet Ke-20, 2015), 207

Lebih lanjut, hasil pengujian reliabilitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel tersebut:

Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Berprestasi Guru

Reliability Statistic			
Cronbach's Alpha	,672	N of Items	20

Sumber: Hasil olah data SPSS ver. 20, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 3.8 tersebut, diperoleh hasil uji reliabilitas untuk angket motivasi berprestasi guru sebesar 0,672. Dengan demikian, jika dibandingkan dengan kriteria reliabilitas sebelumnya maka angket dapat dikatakan reliabel dengan reliabilitas sangat tinggi.

Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Reliability Statistic			
Cronbach's Alpha	,853	N of Items	20

Sumber : Hasil olah data SPSS vers. 20 Tahun 2020

Berdasarkan tabel 3.9 uji reliabilitas tersebut, diperoleh reliabilitas untuk angket kinerja guru sebesar 0,853. Selanjutnya, jika dibandingkan dengan kriteria reliabilitas sebelumnya maka angket dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas sangat tinggi.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk

menguji hipotesis yang telah diajukan.¹⁷ Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial dengan menggunakan bantuan *Software Statistical Product And Service Solution (SPSS) for windows versi 20*. Adapun penjabarannya sebagai berikut:

1. Analisis statistik deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.¹⁸ Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median, modus, varians, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain. Dalam penelitian ini analisis deskriptif adalah penyajian data dari responden melalui tabel dan grafik yang diperoleh dari responden melalui tabel dan grafik yang diperoleh dari perhitungan presentase (%).

Untuk mengkaji permasalahan dalam penelitian ini maka dilakukan pengolahan data hasil skor capaian responden yang didasarkan hasil dari masing-masing item pernyataan untuk setiap indikator dengan formulasi rumus presentase sebagai berikut:

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, 11 (Bandung: Alfabeta, 2015), 207

¹⁸ *ibid*, 207

$$P_r = \frac{S_c}{S_i} \times 100\%$$

Keterangan:

P_r	= Presentase capaian
S_c	= Jumlah skor capaian
S_i	= Jumlah skor ideal
100%	= Jumlah tetap

Setelah jawaban dianalisis melalui rumus tersebut, selanjutnya motivasi berprestasi dan kinerja guru dibandingkan dengan kategorisasi yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:¹⁹

Tabel 3.11 Kategorisasi motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru

Rentang	Skor Rata-rata	Kategorisasi
81	skor 100	Sangat Baik
61	skor 80	Baik
41	skor 60	Cukup Baik
20	skor 40	Tidak Baik

2. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial, adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.²⁰ Adapun analisis statistik inferensial dalam penelitian ini sebagai berikut:

¹⁹ Ridwan dan Sunarto, 2015, Pengantar Statistik, h.23 diakses tanggal 23 Desember 2020

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, (Cet 11; Bandung: Alfabeta, 2015),209

a. Analisis Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis korelasi sederhana.²¹ Uji asumsi klasik dalam penelitian ini, meliputi:

1) Uji Normalitas Data

Uji ini bertujuan untuk menguji sebuah regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Suatu model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui uji *Kolmogrov-Smirnov Test*. Dengan dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas dan tidak sebagai berikut:²²

Jika nilai signifikan $> (0,05)$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal

Jika nilai signifikan $< (0,05)$ maka data tersebut berdistribusi normal

a) Uji linearitas

Linearitas data digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Analisis ini digunakan untuk analisis korelasi, pada penelitian ini digunakan taraf signifikan 0,05 untuk menguji kedua variabel. Adapun dasar pengambilan keputusan pada linearitas data yaitu:

²¹ Farkhan, Uji Asumsi Klasik, <http://fatkhan.web.id/uji-asumsi-klasik.htm>, 5 juni 2019

²² Konsultan Statistik, Uji Asumsi Klasik, <http://www.konsultansistatistik.com/2009/03/uji-asumsi-klasik.html>, diakses 23 Desember 2020

Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel, tetapi nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linear terhadap kedua variabel.²³

b. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi analisis mengenai seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). analisis ini untuk pengaruh 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. Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = \delta + \beta X$$

Keterangan:

Y = Motivasi Berprestasi

δ = konstanta

β = koefisien regresi

X = Kinerja Guru.²⁴

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yaitu Pengaruh Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru di Madrasah

²³ Muhammad Hadis, "Uji Linearitas", 2015, <http://repository.ut.ac.id/2647/1/41768.pdf>, 23 Desember 2020

²⁴ Danang Sunyoto, *Statistika Deskriptif dan Probabilitas*, 1 (Yogyakarta: Center of Academic Publishing, 2016), 187.

Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman Palopo dengan menggunakan persamaan regresi. Untuk menguji besarnya pengaruh Motivasi Berprestasi Guru dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman Palopo digunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan analisis statistik yang terdapat dalam program Statistical Product & Service Solution 16.0 .

c. Uji hipotesis (uji t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui signifikansi ada tidaknya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) sehingga dapat diketahui dugaan sementara dapat diterima atau ditolak. Oleh sebab itu langkah-langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

- 1) Membandingkan $t_{hitung} > t_{tabel}$
 - a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_1 diterima artinya terdapat pengaruh antara kedua variabel.
 - b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara kedua variabel.
 - c) Jika $T_{hitung} = T_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara kedua variabel.

t_{hitung} = menggunakan program SPSS vers.20

t_{tabel} = tingkat signifikansi (α) = 5%

2) Berdasarkan probabilitas

- a) H_0 akan diterima jika nilai signifikansi $> 0,05$

b) H_0 akan ditolak jika nilai signifikansi $< 0,05$.²⁴

d. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100$$

Dimana :

KD : Koefisien determinasi

r^2 : Kuadrat dari koefisien korelasi.²⁵



IAIN PALOPO

²⁴ D, Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik, Edisi Ke dua*; (Jakarta: Mediakom, 2018), 78

²⁵ Ridwan, *Belajar Penelitian Untuk Guru – Kartawa Penelitian Pemula, Cet ke 1*; (Bandung: Alfabeta, 2019), 139

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat MTs Satu Atap Datok Sulaiman Palopo

Berdiri pada tahun ajaran 2009-2010. Pada awalnya, hanya menerima satu kelas dengan jumlah peserta didik sebanyak 18 orang. MTs. ini resmi beroperasi pada 23 Juli 2009, yang ditandai dengan terbitnya Izin Operasional Kementerian Agama Kantor Kota Palopo Nomor: kd.21.25/4/PP.00.11/797/2009.

Madrasah ini merupakan bantuan dari Pemerintah Australia yang dihibahkan kepada Kementerian Agama RI yang selanjutnya dikelola oleh Yayasan PMDS Palopo. Pada tahun 2014 sekolah MTs. Satu Atap Datok Sulaiman Palopo memperoleh Akreditasi **B**, berdasarkan SK Penetapan Hasil Akreditasi BAP-S/M Nomor : 106/SK/BAP-SM/XII/2014. Guru yang mengajar di MTs. Satu Atap Datok Sulaiman Palopo sebanyak 18 orang yang berstatus guru PNS DPK dan GTY (Guru Tetap Yayasan). Kualifikasi pengajar S2 Dan S1. Guru dan Pembina MTs. Satu Atap Datok Sulaiman Palopo dikenal terlibat secara aktif dalam berbagai institusi sosial keagamaan dan institusi pendidikan. Siswa-siswi yang saat ini menempuh pendidikan di MTs. Satu Atap Datok Sulaiman Palopo tidak hanya berasal dari kota palopo, tetapi juga berasal dari luar daerah bahkan propinsi lainnya. Mereka beraktifitas dalam suasana kehidupan kampus PMDS Palopo yang dinamis. Para siswa dibekali juga dengan adanya kegiatan ekstrakurikuler guna menunjang proses perkembangan

meraka, antara lain Pramuka, OSIS, Rohis, Olahraga, latihan dakwah dan latihan kesenian.

Walau tergolong sekolah baru, MTs. Satu Atap tidak kalah aktif dari sekolah lain dalam mengikuti berbagai kegiatan, beberapa diantaranya adalah mengikuti Liga Pendidikan Indonesia (LPI) 2013, pekan Olahraga dan Seni, dan berbagai event lainnya. Serta juara 1 Lomba Kompetensi Sains Madrasah Mata Pelajaran Fisika Tahun Ajaran 2014/2015 Tingkat Kota Palopo Kategori Perorangan dan mengikuti sertakan siswa-siswi kami di perkemahan pramuuka. Selain itu, Madrasah ini memeing sengaja dibangun untuk memberikan kenyamanan belajar bagi peserta didik, ditandai dengan rasio alokasi jumlah siswa perkelas 25:1, mobile standar khusus untuk usia SMP, *white board*, penataan halaman yang asri, toilet dan tempat wudhu yang lebih dari cukup, kelas dipersiapkan untuk pembelajaran multimedia, design madrasah disesuaikan dengan siswa yang menyandang cacat fisik, pagar keliling, satuan pengamanan, disediakannya beasiswa berprestasi dan beasiswa miskin dari pemerintah dan masih banyak lagi lainnya.

b. Visi Misi MTs Satu Atap Datok Sulaiman Palopo

Visi

IAIN PALOPO

“Terwujudnya madrasah yang berkualitas dibidang Imtaq dan maju didalam iptek serta berdaya saing dalam amal sosial”

Misi

1. Melaksanakan pendidikan yang mampu membangun insan cerdas dan kompetitif dengan amaliah yang relevan dengan kebutuhan masyarakat lokal dan global.
 2. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan keilmuan sehingga menjadi insan yang maju dalam ilmu pengetahuan dan teknologi.
 3. Menumbuhkan budaya lingkungan MTs yang bersih, aman, dan sehat.
 4. Meningkatkan budaya unggul warga MTs dalam prestasi akademik dan non akademik.
 5. Meningkatkan kemampuan berbahasa Inggris dan arab.
 6. Menerapkan manajemen berbasis madrasah dengan melibatkan seluruh stakeholder.¹
- b. Keadaan Guru dan Pegawai Mts Satu Atap Datok Sulaiman Palopo

Guru atau pendidik adalah salah satu komponen pendidikan yang harus ada dalam lembaga pendidikan. Dalam hal ini guru sangat memegang peranan penting dalam pengembangan pendidikan, oleh karena itu secara operasional guru adalah pengolah proses belajar mengajar di kelas. Guru adalah mereka yang bekerja disekolah atau madrasah, mengajar, membimbing, melatih para siswa agar mereka memiliki kemampuan dan keterampilan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, juga dapat menjalani kehidupan yang baik.²

¹ *Visi Misi MTs Satu Atap Datok Sulaiman Palopo, Dokumentasi 27 Oktober 2020*

² Khusnul Wardan, *Guru Sebagai Profesi*, (Cet 1 ; Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), 108

Guru adalah toko ideal, pembawa norma dan nilai-nilai masyarakat dan sekaligus pembawa motivasi bagi peserta didik dalam ilmu pengetahuan. Keberhasilan dan bermutu atau tidaknya suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh guru. Pada MTs Satu Atap Datok Sulaiman Palopo, keadaan guru dapat dikatakan memadai dengan jumlah 18 orang yang terdiri dari 5 laki-laki dan 13 perempuan yang terdiri dari guru PNS dan honorer dengan dominasi jenjang pendidikan sarjana (SI). Adapun daftar nama-nama guru MTs Satu Atap Datok Sulaiman Palopo dapat dilihat pada lampiran penelitian ini.

c. Keadaan Peserta Didik pada MTs Satu Atap Datok Sulaiman Palopo

Pada tahun 2020 peserta didik di MTs Satu Atap Datok Sulaiman Palopo berjumlah 302 peserta didik. Di kelas VII terdiri dari tiga kelas dengan jumlah 94 peserta didik, kelas VIII terdiri dari empat kelas dengan jumlah 127 peserta didik dan kelas IX terdiri dari tiga kelas 81 peserta didik. Berdasarkan jumlah keseluruhan peserta didik diketahui 226 peserta didik laki-laki dan 76 peserta didik perempuan.

d. Keadaan Sarana Prasarana Sekolah MTs Satu Atap Datok Sulaiman Palopo

Kelengkapan sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor penunjang terlaksananya proses pembelajaran dan pelayanan di suatu lembaga pendidikan, tanpa sarana dan prasarana yang memadai dapat menghambat proses belajar mengajar. Maka dari itu untuk menciptakan suasana pembelajaran dan pelayanan di sekolah

maka pihak sekolah harus lebih aktif memperhatikan kelengkapan sarana dan prasarana di MTs Satu Atap Datok Sulaiman Palopo.³

Tabel 4.2 Keadaan Sarana dan Prasarana

Nama Bangunan/ Barang	Jumlah	Keadaan		
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
Gedung	-	-	-	-
Ruang Kelas	6	-	-	-
Ruang Kepala Sekolah	1	-	-	-
Ruang Guru	1	-	-	-
Ruang Perpustakaan	-	-	-	-
Ruang Komputer	-	-	-	-
Laboratorium Biologi	1	-	-	-
Laboratorium Fisika	1	-	-	-
Laboratorium Kimia	1	-	-	-
Laboratorium Bahasa	-	-	-	-
Kamar Mandi/WC	6	-	-	-
Ruang UKS	1	-	-	-
Ruang Koperasi	-	-	-	-
Ruang Tata Usaha	1	-	-	-
Lapangan Bulu Tangkis	-	-	-	-
Lapangan Takraw	1	-	-	-
Lapangan Voli	-	-	-	-
Lapangan Basket	-	-	-	-
Lapangan Upacara	1	-	-	-
Ruang Osis	-	-	-	-
Ruang BK	-	-	-	-
Ruang Ganti	1	-	-	-
Gudang	1	-	-	-

³ Santi R, S.Pd, *Kepala Tata Usaha Kurikulum MTs Satu Atap Datok Sulaiman Palopo*, 27 Oktober 2020

2. Hasil Analisis Data

a. Hasil Analisis Data Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan data dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel distribusi frekuensi. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan rata-rata, rendah, tinggi, varians, standart deviasi, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain.

1) Statistik deskriptif variabel (X) Motivasi Berprestasi Guru

Hasil analisis statistik yang berkaitan dengan skor variabel motivasi berprestasi guru (X) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor motivasi berprestasi yang menunjukkan skor rata-rata 83,83 dan varians sebesar 31,794 dengan standar diviasi sebesar 5,638 sedangkan rentang skor yang dicapai 21 dari skor terendah 75 dan skor tertinggi 96. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3 Hasil Uji Statistik Deskriptif Motivasi Berprestasi Guru

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	18
Rata-rata	83,83
Standar Deviasi	5,638
Varians	31,794
Rentang Skor	21
Nilai Terendah	75
Nilai Tertinggi	96

Sumber: Hasil analisis data SPSS vers. 20, Tahun 2020

Jika skor hasil motivasi berprestasi guru digolongkan kedalam 4 kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan presentase motivasi berprestasi guru.

Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas. jadi, skor motivasi berprestasi guru dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif. Adapun tabel distribusi frekuensi dan presentase motivasi berprestasi guru sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Perolehan Presentase Kategorisasi Motivasi Berprestasi Guru

Rentang Skor	Rata-rata	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase (%)
81	skor 100	Sangat Baik	12	67%
61	skor 80	Baik	6	33%
41	skor 60	Cukup Baik	0	0%
20	skor 40	Tidak Baik	0	0%
Jumlah			18	100%

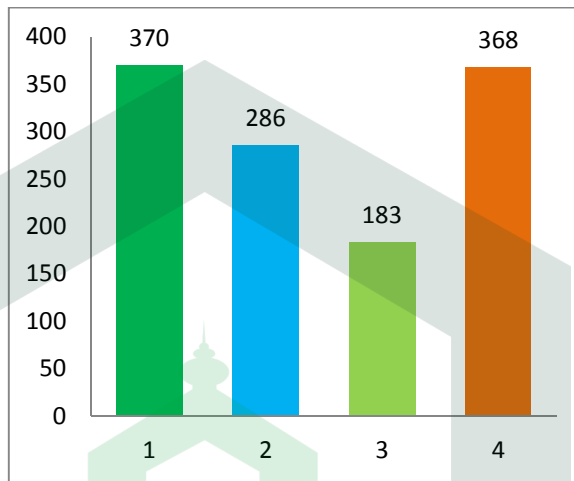
Sumber: Hasil olah data *SPSS vers.20*, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4, dapat ditemukan hasil angket pada variabel motivasi berprestasi guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum Motivasi Berprestasi Guru pada Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman Palopo pada kategori sangat baik diperoleh 67% dengan frekuensi sampel 12 orang. Sedangkan motivasi berprestasi guru pada kategori baik diperoleh presentase sebesar 33% dengan frekuensi sampel 6 orang. Motivasi berprestasi guru tidak diperoleh presentase serta frekuensi sampel.

Berdasarkan tabel 4.3 dan 4.4 tersebut diperoleh hasil motivasi berprestasi guru pada Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman Palopo termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi 12 orang dan presentase sebesar 67% adapun

skor rata-rata yaitu 83,33. Tingginya hasil presentase motivasi berprestasi guru dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

Gambar 4.5 Grafik Statistik Deskriptif variabel X



Keterangan:

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

2) Statistik deskriptif variabel (Y) Kinerja Guru

Hasil analisis statistik statistika yang berkaitan dengan skor variabel kinerja guru diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor kinerja guru yang menunjukkan skor rata-rata 83,33 dan varians sebesar 69,294 dengan standar deviasi sebesar 8,324. Sedangkan rentang skor 30 dari nilai terendah 69 dan nilai tertinggi 99. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.6

Tabel 4.6 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Guru

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	18
Rata-rata	83,33
Standar Deviasi	8,324
Varians	69,294
Rentang Skor	30
Nilai Terendah	69
Nilai Tertinggi	99

Sumber : Hasil olah data *SPSS vers. 20*, Tahun 2020

Jika skor Kinerja Guru dikelompokkan kedalam 4 kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan presentase Kinerja Guru. Adapun tabel distribusi frekuensi dan presentasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Hasil Perolehan Presentasi Kategori Kinerja Guru

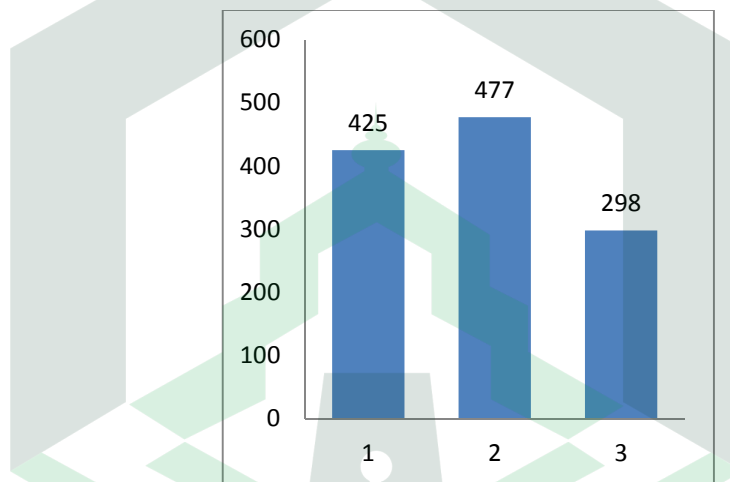
Rentang Skor rata-rata	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
81 skor 100	Sangat Baik	14	78%
61 skor 80	Baik	4	22%
41 skor 60	Cukup Baik	0	0%
20 skor 40	Tidak Baik	0	0%
	Jumlah	18	100%

Sumber: Hasil olah data *vers.20*, Tahun 2020

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kinerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman Palopo pada kategori sangat baik diperoleh presentase sebesar 78% dengan frekuensi sampel 14 orang. Sedangkan kinerja guru pada kategori baik diperoleh presentase sebesar 22% dengan frekuensi sampel 4 orang dan kategori cukup baik dan tidak baik untuk kinerja guru tidak diperoleh presentase serta frekuensi sampel.

Berdasarkan tabel 4.6 dan 4.7 diperoleh hasil kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi 13 dan presentase sebesar 78% adapun skor rata-rata 83,33. Tingginya hasil presentase kinerja guru dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang dibagikan.

Gambar 4.8 Grafik Statistik Deskriptif variabel Y



Keterangan:

1. Merencanakan pembelajaran
2. Melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu
3. Mengevaluasi hasil pembelajaran

b. Hasil Analisis Statistik Inferensial (Uji Asumsi Klasik)

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas kolmogrov smirnov yang merupakan bagian dari uji asumsi klasik dengan tujuan

untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji ini yaitu jika nilai signifikan $> 0,05$ maka nilai distribusi normal, sedangkan jika nilai signifikan $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Hasil normalitas kolmogrov smirov dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-smirnov

	Unstandardized Residual
N	18
Mean	0E-7
Std. Deviation	3,97669655
Normal Parameters ^{a,b}	
Absolute	,128
Positiv	,128
Most Extreme Differences	
Negativ	-.117
Kolmogrov-Smirnov Z	,544
Asymp Sig. (2- tailed)	,929

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber: Hasil olah data SPSS vers. 20, Tahun 2020

Dari tabel 4.9 terlihat bahwa hasil uji normalitas kolmogrov-smirnov diketahui nilai signifikansi $0,929 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual distribusi normal.

a) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang linear secara signifikan antara variabel penelitian. Uji linearitas digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi pengujiannya dapat dilakukan melalui program SPSS vers.2020

dengan menggunakan *test for linearty* dengan taraf signifikansi 0,05. variabel penelitian saling mempunyai hubungan yang linear apabila lebih dari 0,05. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas Motivasi Berprestasi Guru dan Kinerja Guru

			Anova Tabel				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Kinerja Guru* Motivasi Berprestasi Guru	Between Groups	(Combined)	1041,667	9	115,741	6,792	,006
		Linearity	909,160	1	909,160	53,349	,000
		Deviation From Linearity	132,507	8	16,563	,972	,516
	Within Groups	136,333	8	17,042			
	Total		1178,000	17			

Sumber: Hasil olah data SPSS vers.20, Tahun 2020

Berdasarkan uji linearitas pada tabel Anova tersebut, diketahui bahwa nilai sig. *Deviation From Linearity* sebesar 0,516. Jika dibandingkan dengan probabilitas 0,05 maka nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas ($0,516 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel motivasi berprestasi guru (X) dengan variabel kinerja guru (Y).

c. Hasil Analisis linear sederhana

Tabel 4.11 Hasil Uji linear sederhana

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,394	14,813		1,714	,106
	Motivasi Berprestasi Guru	1,297	,176	,879	7,356	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil olah data SPSS vers.20,Tahun 2020
Jika melihat *Output* dari analisis sederhana maka persamaan regresinya adalah

sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = 25,394 + 1,297X$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar positif 25,394 artinya jika motivasi berprestasi guru (X) nilainya 0 maka kinerja guru (Y) nilainya positif sebesar 25,394.
- b. Koefisien regresi variabel Motivasi berprestasi guru (X) sebesar positif 1,297: jika motivasi berprestasi guru (X) mengalami kenaikan 1, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,297 koefisien bernilai positif artinya ada hubungan positif antara motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru.

1. Uji hipotesis (Uji t)

Tabel 4.12 Hasil Uji t

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,394	14,813	1,714	,106
	Motivasi Berprestasi Guru	1,297	,176	,879	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil olah data SPSS vers. 20, Tahun 2020

Dari hasil uji t pada tabel 4.13, diketahui nilai $T_{hitung} = 1,697$ dan nilai signifikansi = 0,000. Jika dibandingkan dengan probabilitas 0,05 maka nilai signifikan < probabilitas atau $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga variabel

dependen perpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau motivasi berprestasi guru berpengaruh signifikan dengan kinerja guru. Selanjutnya jika T_{hitung} dibandingkan dengan T_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 dengan $df = n-2$ atau $18-2=16$, maka diperoleh $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $1,714 < 1,745$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti variabel motivasi berprestasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

a) Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi atau R Square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi hubungan yang diberikan variabel X terhadap variabel Y. Pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error the Estimate
1	,879 ^a	,772	,758	4,09908

a. Predikators: (Constant), Motivasi Berprestasi Guru

Sumber: Hasil olah data SPSS vers.20, Tahun 2020

Berdasarkan output tersebut, diketahui nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,772. Nilai tersebut berasal dari pengkuadratan koefisien korelasi atau R yaitu $0,879 \times 0,879 = 0,772$. Hal ini mengandung arti bahwa besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 77,2 % dan sisanya 22,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dalam penelitian ini adalah pengaruh antara motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman Palopo. Peneliti ini bertujuan untuk menguji hubungan antara motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman Palopo.

1. Motivasi Berprestasi Guru

Motivasi adalah suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi orang lain agar dapat mencapai hasil kerja tertinggi dan mendapatkan prestasi atas pekerjaannya. Motivasi berprestasi guru terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik, motivasi intrinsik adalah motivasi yang menjadi aktif atau fungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motif-motif dan fungsi karena adanya perangsang dari luar, perlu ditegaskan bukan berarti bahwa motivasi ekstrinsik tidak baik dan tidak penting.

Berdasarkan sebuah grafik statistik deskriptif untuk variabel (X) memiliki 4 indikator dan untuk masing-masing indikator ada yang 6,5,3,5 item, dan setiap indikator memiliki nilai masing-masing, yaitu. Indikator pertama (berani mengambil resiko) sebesar 370, indikator ke-dua (menghendaki umpan balik) sebesar 286, indikator ke-tiga (keberhasilan diperhitungkan secara teliti) sebesar 183) dan indikator ke-empat (mengintegrasikan dengan tugas) sebesar 368. Kemudian indikator yang memiliki nilai yang tinggi yaitu indikator pertama sebesar 370.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman Palopo dengan penyebaran angket yang telah diuji validitas isi diperoleh 20 item atau butir pernyataan angket yang valid diberikan kepada 18 responden yang berasal dari guru Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman Palopo. Berdasarkan penyebaran angket ke 18 responden dapat diketahui bahwa motivasi berprestasi guru dapat dikatakan kategori Sangat Baik dengan frekuensi sampel 12 orang dan presentase sebesar 67% dengan skor rata-ratanya 83,83 adapun sisanya 33 dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah presentase mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai profesional bidang pendidikan. Yang memiliki tiga indikator yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Berdasarkan sebuah grafik statistik deskriptif untuk variabel (Y) memiliki tiga indikator dan untuk masing-masing indikator ada yang 7,8, dan 5 item, dan setiap indikator memiliki nilai masing-masing, yaitu. Indikator pertama (merencanakan pembelajaran) sebesar 425, indikator ke-dua (melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu) sebesar 477, indikator ke-tiga (mengevaluasi hasil pembelajaran) sebesar 298. Kemudian indikator yang memiliki nilai yang tinggi adalah indikator ke-dua sebesar 477.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman Palopo dengan penyebaran angket yang telah diuji validitas isi diperoleh 20 item atau butir pernyataan, angket yang valid diberikan kepada 18 responden yang berasal dari guru Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman Palopo. Berdasarkan penyebaran angket ke 18 responden dapat diketahui bahwa kinerja guru dapat dikatakan kategori Sangat Baik dengan frekuensi 14 orang dan presentase sebesar 78% dengan skor rata-rata 83,33 dan sisanya 22 dipengaruhi oleh variabel lain

3. Pengaruh Motivasi Berprestasi Guru Dengan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil olah data penelitian dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi berprestasi guru (X) dengan kinerja guru (Y) secara simultan sebesar 77,2% sedangkan sisanya telah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil pengujian statistik dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Sulisty yaningsih Dewi dan Wijayanti (2018) penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Berprestasi Guru dengan Kinerja Guru di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta” dengan penelitian menunjukkan hubungan antara motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru sebesar 0,619 dengan arah yang signifikan pengaruh frekuensi motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru sebesar 38,3% dan sisanya 61,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar model regresi ini. Kecenderungan untuk kinerja guru yang terkena umumnya mengalami penurunan reduksi. yang Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh Dody Hedro Wibowo tentang “Motivasi

Berprestasi dalam Kaitannya dengan Kinerja Guru di Jenjang SMA Kristen I Kristen dan SMA II Kristen Sejumlah 46 Guru” menunjukkan Hubungan positif dan signifikan antara Motivasi Berprestasi dengan kinerja guru pada SMA Kristen I dan Kristen II.



IAIN PALOPO

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dikemukakan pada bab IV maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Berprestasi Guru pada MTs Satu Atap Datok Sulaiman Palopo termasuk dalam kategori sangat baik.
2. Kinerja Guru pada MTs Satu Atap Datok Sulaiman Palopo termasuk dalam kategori sangat baik.
3. Dari uji hipotesis yang dilakukan peneliti diperoleh nilai koefisien sebesar 0,879 dan nilai signifikan yang $< 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi berprestasi guru dengan kinerja guru. Adapun pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru sebesar 77,2% sedangkan sisanya diperoleh oleh variabel lain yang tidak diteliti.

IAIN PALOPO

B. Saran

Setelah penelitian ini selesai maka peneliti memberikan saran terhadap pihak sekolah di MTs Satu Atap Datok Sulaiman Palopo.

1. Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peranan penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Untuk menjadikan guru yang berprestasi dalam menjalankan tugasnya, guru harus memiliki motivasi yang tinggi baik dari dalam diri maupun faktor dari luar. Karena motivasi berprestasi guru yang tinggi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan dapat berkontribusi terhadap kinerjanya.

2. Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu guru akan menjadi lebih baik dan meningkat dengan adanya dukungan dan dorongan, baik dari dalam diri maupun dari kepala sekolah secara terus-menerus agar guru terdorong untuk selalu bekerja secara optimal.

3. Dengan adanya penelitian ini memberikan manfaat dan pengalaman yang besar bagi peneliti, dan penelitian ini masih jauh dari kata sempurna maka saran dan kritik dari pihak pembaca sangat dibutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- (2015). *Journal. Student Uny.ac.id/ojs/index.Php/pgsd/article*.
- Ahmad, L. (2017). *Journal. Uin Alauddin.ac.id/ Indeks. PHP/Idara/Article Downold/4/33/3818*.
- Arokunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aryawan, I. K. (2015). Pengaruh Penerapan Model Pembelajaran Attention, Relevance, Confidance, Satisficatio, (ARCS) dan Motivasi Berprestasi Terhadap Hasil Belajar IPS Pada Siswa Kelas V Sekolah Dasar Negeri di Gugus XIII Kecamatan Buleleng. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Genasha Program Pendidikan Dasar 4:1-11, 2*.
- Azwar 2012:113, H. (2014). *Teori Validitas Aiken's*.
- Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Danim, S. B. (Jakarta). *Motivasi Kepemimpinan dan Eektivitas Kelompok*. 2015: Rineka Cipta.
- Farkhan. (2019). Uji Asumsi Klasik. <http://Fatkhan.Web.Id/Uji-Asimsi-Klasik>, 5.
- Hadis, M. (n.d.). Uji Linearitas. [Http://Repostoty.ut.ac.id\(2647/1/4/41768.pdf](Http://Repostoty.ut.ac.id(2647/1/4/41768.pdf).
- Indonesia, R. (n.d.). *Undang-undang No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 1*.
- Izzanuddin, T. M. (2016). *Psikologi islam*. Jakarta: Gema Insani.
- Jaali, D. (2015). *Pisikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lamatenggo, H. B. (2016). *Teori Kinerja Guru Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.

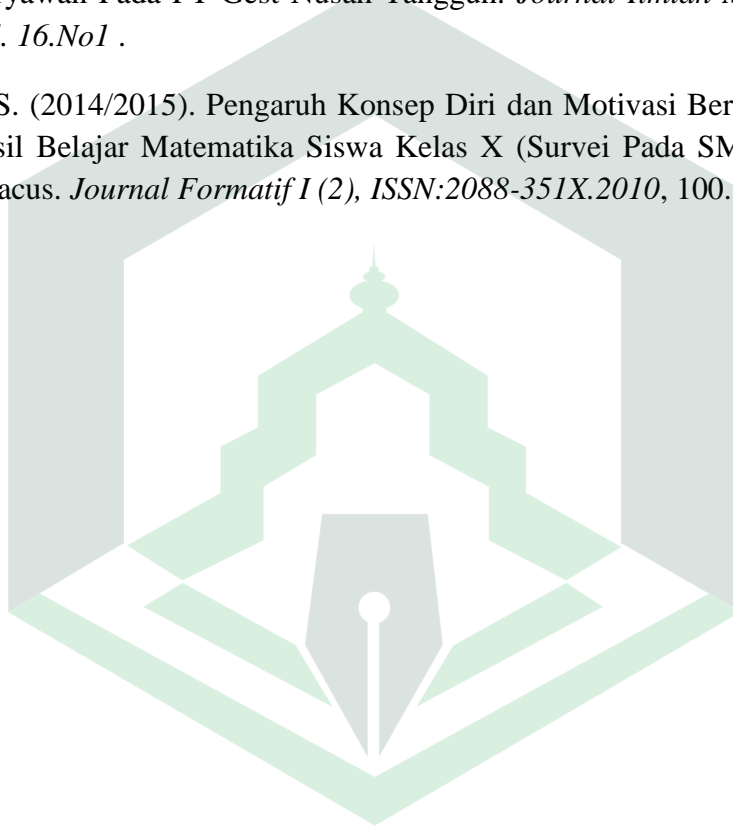
- Motivasi Berprestasi dalam Kaitannya Dengan Kinerja Guru. (n.d.). <https://www.Researchgate.Net/Publication/31511079>.
- Muna, T. C. (n.d.). *Pengaruh Profesionalisme Guru Mata Pelajaran Produktif dan Karakteristik Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa Jurusan Teknik Bangunan SMK Negeri 2 .* Yokyakarta.
- Nrrohmedi, L. (2015). *Pengaruh Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Guru Pada MTs Negeri Tangerang II Pamulang (Skripsi: Universitas Guru Islam Negeri Syarif Hidayatullah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.* Jakarta.
- Nurseto, T. (2015). Pembelajaran Motivasi Berprestasi Dalam Mata Kuliah Kewirausahaan Dengan Game Tournamen. *Journal Ekonomi dan Pendidikan* 7 (1):82-93.
- Priyanto, D. (2018). *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik Cetakan Ke dua.* Jakarta: Mediakom.
- Puranto, N. (2014). *Psikologi Pendidikan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, S. A. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusi.* Jakarta: PT, Rineka Cipta.
- Rahmawati, Y. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru (Skripsi: Ikip Veteran.* Semarang.
- Ridwan. (2019). *Belajar Penelitian Untuk Gugus-Kartawa Pemula Cet Ke 1.* Bandung: Alfabeta.
- Sardiman, A. (2014). *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar, Cet XXII.* Jakarta: Rajawali.
- Sfosyan. (2017). *permendiknas Nomor 41 Tahun 2007, Tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah departemen Pendidikan Nasional.* Jakarta.
- Siregar, S. (2014). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D Cet ke 25.* Bandung: Alfabeta.

sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendekatan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Cet ke 11* . Bandung: Alfabeta.

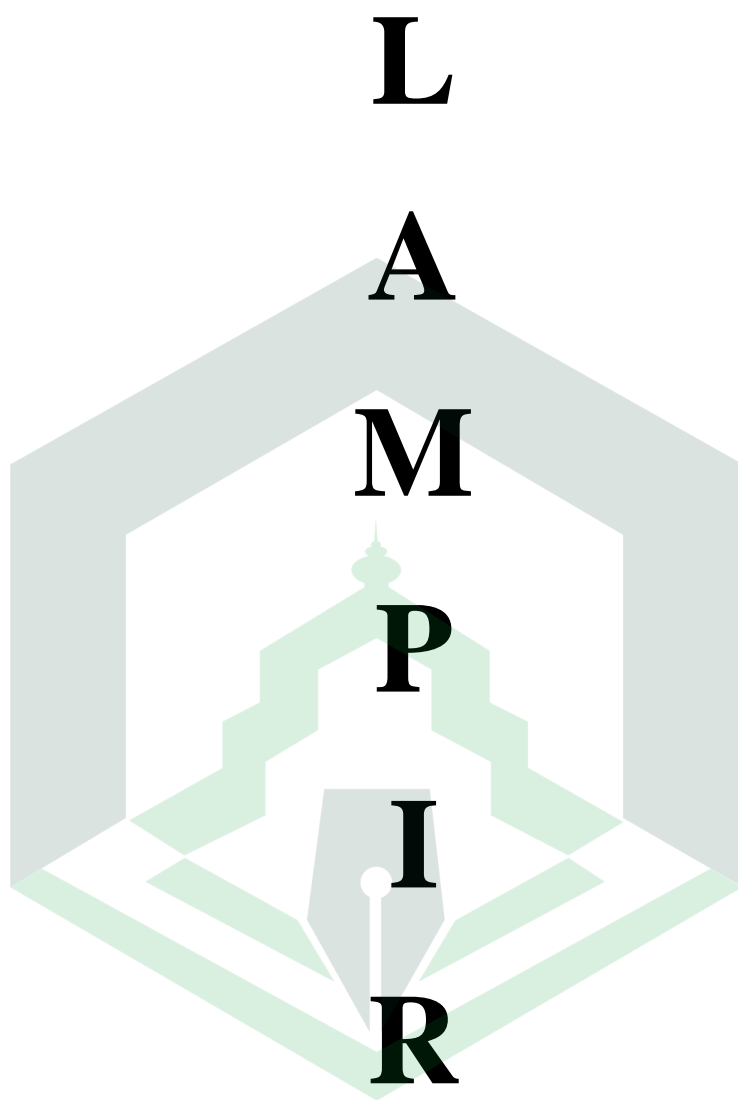
Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (OPendekatan Kuattitatif, Kualitatif dan R&D cetakan ke 21*. Bandung: Alfabeta.

Sunardi, A. A. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kkinerja Karyawan Pada PT Gest Nusah Tangguh. *Journal Ilmiah Manajemen Bisnis Vol. 16.No1* .

Tiorena, S. (2014/2015). Pengaruh Konsep Diri dan Motivasi Berprestasi Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas X (Survei Pada SMK se Kecamatan Ciracus. *Journal Formatif I (2), ISSN:2088-351X.2010*, 100.



IAIN PALOPO



IAIN PALOPO

A

N

Lampiran 1

Nama-nama Guru di MTs Satu Atap Datok Sulaiman		
No	Nama	PNS dan Non PNS
1	Dra. Hj. Sitti Atika, M.Pd.	III/d
2	Sitti Muliana, S.Pd	III/b
3	Sudarwin. T, S.Kom.I.	Non PNS
4	Muliyani.I, S.Pd.I.	Non PNS
5	Lubis, S.Pd., M.Pd.I	Non PNS
6	Santi.R, S.Pd., M.Pd	Non PNS
7	Hanifa, S.Ag., M.Pd.I	Non PNS
8	Jumiati, S.Pd.I	Non PNS
9	Inal, S.Pd., M.Pd	Non PNS
10	Muh. Afif, S.Pd.	Non PNS
11	Dra. Sadarina	Non PNS
12	Jumrati, S.Pd	Non PNS
13	Vivi Anti, S.Pd	Non PNS
14	Erwin Syahputra, M.Pd	Non PNS
15	Heriyanti S.Pd.I	Non PNS
16	Nur Asila, S.Ko.I	Non PNS
17	Ningsi Jaya Sari, S.Pd	Non PNS
18	Enhana Tarbiatunnisa	Non PNS



IAIN PALOPO

Lampiran 2

Titik Presentase Distribusi t (df=1-40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35338	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.604409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68782	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32174	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490

32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688



IAIN PALOPO

Lampiran 3 Pembar validasi Instrumen

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN MOTIVASI BERPRASTASI

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas Mutu pendidikan .

PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (√), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti :
 1. STS = Sangat tidak Setuju
 2. TS = Tidak Setuju
 3. S = Setuju
 4. SS = Sangat Setuju
4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap
 Nama Validator :
 Instansi :

No	Aspek Yang Dinilai	SKOR			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
1	Petunjuk pengisian dalam instrumen motivasi berprestasi ditulis dalam bahasa yang jelas				✓
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrument motivasi berprestasi sesuai dengan indikator			✓	
3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen motivasi berprestasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai			✓	

4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen motivasi berprestasi tidak mengandung makna yang ganda			✓	
5	Instrumen motivasi berprestasi menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami			✓	
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen motivasi berprestasi sesuai dengan kaidah PAEBI bahasa Indonesia yang baik dan benar			✓	

Saran:

Cermati ulang setiap butir untuk menghindari kesalahan pengalihan dan menghilangkan hal-hal yang memiliki makna ganda.


Keputusan

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda centang (✓) pada kolom A, B atau C. Huruf A, B atau C mempunyai arti sebagai berikut:

A = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian pada PMDS Putra palopo tanpa revisi
 B = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian pada PMDS Putra Palopo dengan revisi
 C = Tidak layak digunakan untuk penelitian pada PMDS Puta Palopo tanpa revisi

A	B	C
	✓	

Palopo, 06/10/2020
 Validator


 A. M. UDDIN, M.Pd.E
 NIP.

IAIN PALOPO

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN KINERJA GURU

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas Mutu pendidikan .

PETUNJUK PENGISIAN

5. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu diminta pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
6. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
7. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti :
 1. STS = Sangat tidak Setuju
 2. TS = Tidak Setuju
 3. S = Setuju
 4. SS = Sangat Setuju
8. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap
 Nama Validator :
 Instansi :

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
1	Petunjuk pengisian dalam instrumen kinerja guru ditulis dalam bahasa yang jelas				✓
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen kinerja guru sesuai dengan indikator penelitian			✓	
3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen kinerja guru sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai			✓	

4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen kinerja guru tidak mengandung makna yang ganda			✓	
5	Instrumen kinerja guru menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami			✓	
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen kinerja guru sesuai dengan kaidah PAEDI bahasa Indonesia yang baik dan benar			✓	

Saran:

Keputusan

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda centang (✓) pada kolom A, B atau C. Huruf A, B atau C mempunyai arti sebagai berikut:

- A = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian pada PMDS Putra Palopo tanpa revisi
 B = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian pada PMDS Putra Palopo dengan revisi
 C = Tidak layak digunakan untuk penelitian pada PMDS Putra Palopo tanpa revisi

A	B	C
✓		

Palopo, 06/10/2020
 Validator

IAIN PALOPO

NIP.

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN MOTIVASI BERPRESTASI

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas motivasi berprestasi

PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak diminta pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak dengan memberikan tanda centang (✓), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti :

STS = Sangat tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

4. Identitas Bapak mohon diisi dengan lengkap
 Nama Validator : *Firmari Pakawan, S.Pd, M.Pd*
 Instansi : *Prodi TSP*

No	Aspek Yang Dinilai	SKOR			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
1	Petunjuk pengisian dalam instrumen motivasi berprestasi ditulis dalam bahasa yang jelas			✓	
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen motivasi berprestasi sesuai dengan indikator penelitian			✓	
3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen motivasi berprestasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai			✓	

4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen motivasi berprestasi tidak mengandung makna yang ganda			✓	
5	Instrumen motivasi berprestasi menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami			✓	
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen motivasi berprestasi sesuai dengan kaidah (PUEBI) bahasa Indonesia yang baik dan benar			✓	

Saran:

lakukan perbaikan selagi ini yang telah disarankan.

Keputusan

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda centang (✓) pada kolom A, B atau C. Huruf A, B atau C mempunyai arti sebagai berikut:

- A = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian pada MTS Putra palopo tanpa revisi
 B = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian pada MTS Putra Palopo dengan revisi
 C = Tidak layak digunakan untuk penelitian pada MTS Puta Palopo

A	B	C
	✓	

Palopo, 15/10/ 2020
 Validator

Firman Ratawari, S.Pd., M.Pd.
 NIP. 198608052015031006

IAIN PALOPO

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN KINERJA GURU

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas kinerja guru

PETUNJUK PENGISIAN

- Melalui lembar penilaian ini Bapak diminta pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
- Pendapat yang Bapak berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
- Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti :

STS = Sangat tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

- Identitas Bapak mohon diisi dengan lengkap
 Nama Validator : *Firman Patawari, S.Pd., M.Pd.*
 Instansi : *Prodi MPI*

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
1	Petunjuk pengisian dalam instrumen kinerja guru ditulis dalam bahasa yang jelas			✓	
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen kinerja guru sesuai dengan indikator penelitian			✓	

3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen kinerja guru sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai			✓	
4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen kinerja guru tidak mengandung makna yang ganda			✓	
5	Instrumen kinerja guru menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami			✓	
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen kinerja guru sesuai dengan kaidah (PUEDI) bahasa Indonesia yang baik dan benar			✓	

Saran:

lakukan perbaikan sebagaimana yang telah disarankan.

Keputusan

Petunjuk : Silahkan Bapak berikan tanda centang (✓) pada kolom A, B atau C. Huruf A, B atau C mempunyai arti sebagai berikut:

- A = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian pada MTS Putra Palopo tanpa revisi
 B = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian pada MTS Putra Palopo dengan revisi
 C = Tidak layak digunakan untuk penelitian pada MTS Puta Palopo

A	B	C
	✓	

Palopo, 19/10/ 2020
 Validator

Firman Ratumanan, S.pd., M.pd.
 NIP. 198608052019031006

Lampiran 4: Angket Penelitian

ANGKET MOTIVASI BERPRESTASI

Identitas Responden

1. Nama : Hanifa, S.Ag. U.Pd. (7)
2. No Responden : (diisi oleh peneliti)
3. Jenis kelamin : Pria/Wanita
4. Tempat/Tanggal lahir : Tana Toraja, 12 Januari 1972.
5. Nama Sekolah : MTS. Datu Atap Datok Sulaiman Palopo.

Pentunjuk pengisian:

Bedasarkan atas pengalaman Ibu/Bapak, berikan tanda (✓) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan jawaban Ibu/Bapak pada setiap pernyataan. Instrumen motivasi berprestasi disusun dengan menggunakan skala liker terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Pernyataan

Untuk pernyataan positif sangat setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak setuju (TS) diberi nilai 2, Sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1.

Pernyataan

Untuk pernyataan negatif Sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 4, Tidak setuju (TS) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 2, sangat setuju (SS) diberi nilai 1.

No	Pernyataan	Jawaban Alternatif			
		SS	S	TS	STS
1	Saya menggunakan hasil analisis penilaian untuk mengidentifikasi kelemahan siswa	✓ ₄			
2	Saya selalu datang tepat waktu ke sekolah meskipun tempat tinggal jauh		✓ ₃		
3	Saya tidak cepat lupa diri ketika mendapat pujian dari rekan sejawat			✓ ₃	
4	Saya tidak menyelesaikan tugas dengan hasil sebaik mungkin				✓ ₁
5	Saya menyusun perencanaan pembelajaran dengan matang lebih awal untuk memperkecil resiko kegagalan		✓ ₃		
6	saya merasa bangga dapat mengabdikan sebagai seorang guru	✓ ₄			
7	Saya senang jika pekerjaan saya selesai tepat waktu		✓ ₃		
8	Saya bertanggung jawab terhadap kegagalan dalam melaksanakan tugas		✓ ₃		
9	Saya menanggung resiko sebatas tugas yang dibebankan kepada saya		✓ ₃		
10	Saya tidak dapat bersaing secara sehat			✓ ₃	
11	Saya melakukan pekerjaan dengan mempertimbangkan kemampuan saya		✓ ₃		

12	Saya bersungguh-sungguh dalam tugas mengajar		✓ 3		
13	Saya dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan		✓ 2		
14	Saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu			✓ 3	
15	Saya akan menerima teguran dari rekan sejawat apabila saya melakukan kesalahan		✓ 3		
16	Saya tidak menjadikan pekerjaan yang lalu sebagai umpan balik bagi penentuan tindak lanjutan			✓ 3	
17	Saya siap menghadapi resiko dalam melaksanakan kegiatan mengajar		✓ 3		
18	Saya menyampaikan hasil belajar kepada siswa		✓ 3		
19	Saya rela bersaing dengan rekan sejawat dengan sewajarnya demi meningkatkan kompetensi		✓ 3		
20	Saya tidak membuat penilaian hasil belajar siswa			✓ 3	

CS Scanned dengan CamScanner



IAIN PALOPO

ANGKET KINERJA GURU

Identitas Responden

1. Nama
2. No Responden : (diisi oleh peneliti)
3. Jenis kelamin : Pria/Wanita
4. Tempat/Tanggal lahir :
5. Nama Sekolah :

Pentunjuk pengisian:

Bedasarkan atas pengalaman Ibu/Bapak,berikan tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan jawaban Ibu/Bapak pada setiap pernyataan. Instrumen kinerja guru disusun dengan menggunakan skala liker terdiri dari 4 pernyataan positif dan 4 pernyataan negatif.

Pernyataan

Untuk pernyataan positif sangat setuju(SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak setuju (TS) diberi nilai 2, Sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1.

Pernyataan

Untuk pernyataan negatif Sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 4, Tidak setuju (TS) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 2, sangat setuju(SS) diberi nilai 1.

No	Pernyataan	Alternatif jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya menyusun hasil evaluasi sesuai dengan tujuan tujuan pembelajaran yang telah ditentukan		✓ ₃		
2	Saya menekankan keaktifan siswa di dalam kelas		✓ ₃		
3	Saya kurang menggunakan media pembelajaran yang bervariasi		✓ ₂		
4	Saya menentukan prosedur evaluasi belajar siswa sesuai dengan KKM		✓ ₃		
5	Saya memilih media pembelajaran sesuai metode yang digunakan		✓ ₃		
6	Saya kurang menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan materi yang akan disampaikan		✓ ₂		
7	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya		✓ ₃		
8	Saya kurang memeriksa hasil evaluasi secara cermat			✓ ₃	
9	Saya kurang mempersiapkan media pembelajaran setiap akan mengajar			✓ ₃	
10	Saya kurang memperhatikan setiap siswa dalam kegiatan belajar dikelas			✓ ₃	
11	Saya memahami strategi pembelajaran yang tepat		✓ ₃		
12	Saya menentukan aspek-aspek hasil belajar siswa yang dievaluasi sesuai tujuan		✓ ₃		

13	Saya kurang memanfaatkan sumber belajar yang ada di sekolah		✓ ₃	
14	Saya mengadministrasikan setiap evaluasi hasil belajar siswa		✓ ₂	
15	Saya menentukan metode sesuai dengan karakteristik siswa di kelas	✓ ₃		
16	Saya memberi pertanyaan mengenai materi yang telah disampaikan sebagai alat ukur sejauh mana pemahaman siswa	✓ ₃		
17	Saya menuliskan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan tuntutan kurikulum	✓ ₃		
18	Saya menentukan aspek-aspek hasil belajar siswa yang dievaluasi	✓ ₃		
19	Saya menjabarkan tujuan pembelajaran khusus sendiri sesuai karakteristik siswa	✓ ₃		
20	Saya kurang mengembangkan silabus setiap awal semester	✓ ₃		



IAIN PALOPO

8

ANGKET MOTIVASI BERPRESTASI

Identitas Responden

1. Nama : SANTI R. S.Pd.
 2. No Responden : (diisi oleh peneliti) ✖
 3. Jenis kelamin : Pria/Wanita
 4. Tempat/Tanggal lahir : MINANGA, 25 DESEMBER 1988
 5. Nama Sekolah : MTs. SATU ATAP DATOK SULAIMAN PALOPO

Pentunjuk pengisian:

Bedasarkan atas pengalaman Ibu/Bapak, berikan tanda (✓) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan jawaban Ibu/Bapak pada setiap pernyataan.

Instrumen motivasi berprestasi disusun dengan menggunakan skala liker terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Pernyataan

Untuk pernyataan positif sangat setuju(SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak setuju (TS) diberi nilai 2, Sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1.

Pernyataan

Untuk pernyataan negatif Sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 4, Tidak setuju (TS) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 2, sangat setuju(SS) diberi nilai 1.

No	Pernyataan	Jawaban Alternatif			
		SS	S	TS	STS
1	Saya menggunakan hasil analisis penilaian untuk mengidentifikasi kelemahan siswa		✓ ₃		
2	Saya selalu datang tepat waktu ke sekolah meskipun tempat tinggal jauh		✓ ₃		
3	Saya tidak cepat lupa diri ketika mendapat pujian dari rekan sejawat		✓ ₂		
4	Saya tidak menyelesaikan tugas dengan hasil sebaik mungkin			✓ ₃	
5	Saya menyusun perencanaan pembelajaran dengan matang lebih awal untuk memperkecil resiko kegagalan		✓ ₃		
6	saya merasa bangga dapat mengabdikan sebagai seorang guru	✓ ₁			
7	Saya senang jika pekerjaan saya selesai tepat waktu	✓ ₁			
8	Saya bertanggung jawab terhadap kegagalan dalam melaksanakan tugas	✓ ₁			
9	Saya menanggung resiko sebatas tugas yang dibebankan kepada saya		✓ ₃		
10	Saya tidak dapat bersaing secara sehat				✓ ₁
11	Saya melakukan pekerjaan dengan mempertimbangkan kemampuan saya		✓ ₃		

12	Saya bersungguh-sungguh dalam tugas mengajar	✓ ₁			
13	Saya dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan	✓ ₁			
14	Saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu			✓ ₃	
15	Saya akan menerima teguran dari rekan sejawat apabila saya melakukan kesalahan		✓ ₃		
16	Saya tidak menjadikan pekerjaan yang lalu sebagai umpan balik bagi penentuan tindak lanjutan			✓ ₃	
17	Saya siap menghadapi resiko dalam melaksanakan kegiatan mengajar	✓ ₁			
18	Saya menyampaikan hasil belajar kepada siswa	✓ ₁			
19	Saya rela bersaing dengan rekan sejawat dengan sewajarnya demi meningkatkan kompetensi			✓ ₃	
20	Saya tidak membuat penilaian hasil belajar siswa				✓ ₁

CS Dipindai dengan CamScanner



IAIN PALOPO

ANGKET KINERJA GURU

Identitas Responden

1. Nama
2. No Responden : (diisi oleh peneliti)
3. Jenis kelamin : Pria/Wanita
4. Tempat/Tanggal lahir :
5. Nama Sekolah :

Pentunjuk pengisian:

Bedasarkan atas pengalaman Ibu/Bapak, berikan tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefeksi jawaban Ibu/Bapak pada setiap pernyataan. Instrumen kinerja guru disusun dengan menggunakan skala liker terdiri dari 4 pernyataan positif dan 4 pernyataan negatif.

Pernyataan

Untuk pernyataan positif sangat setuju(SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak setuju (TS) diberi nilai 2, Sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1.

Pernyataan

Untuk pernyataan negatif Sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 4, Tidak setuju (TS) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 2, sangat setuju(SS) diberi nilai 1.

No	Pernyataan	Alternatif jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya menyusun hasil evaluasi sesuai dengan tujuan tujuan pembelajaran yang telah ditentukan	√ ₄			
2	Saya menekankan keaktifan siswa di dalam kelas		√ ₃		
3	Saya kurang menggunakan media pembelajaran yang bervariasi			√ ₃	
4	Saya menentukan prosedur evaluasi belajar siswa sesuai dengan KKM		√ ₃		
5	Saya memilih media pembelajaran sesuai metode yang digunakan	√ ₄			
6	Saya kurang menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan materi yang akan disampaikan			√ ₃	
7	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya	√ ₄			
8	Saya kurang memeriksa hasil evaluasi secara cermat			√ ₃	
9	Saya kurang mempersiapkan media pembelajaran setiap akan mengajar			√ ₃	
10	Saya kurang memperhatikan setiap siswa dalam kegiatan belajar dikelas			√ ₃	
11	Saya memahami strategi pembelajaran yang tepat		√ ₃		
12	Saya menentukan aspek-aspek hasil belajar siswa yang dievaluasi sesuai tujuan		√ ₃		

13	Saya kurang memanfaatkan sumber belajar yang ada di sekolah			✓ ₃	
14	Saya mengadministrasikan setiap evaluasi hasil belajar siswa		✓ ₃		
15	Saya menentukan metode sesuai dengan karakteristik siswa di kelas		✓ ₃		
16	Saya memberi pertanyaan mengenai materi yang telah disampaikan sebagai alat ukur sejauh mana pemahaman siswa	✓ ₁			
17	Saya menuliskan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan tuntutan kurikulum	✓ ₁			
18	Saya menentukan aspek-aspek hasil belajar siswa yang dievaluasi		✓ ₃		
19	Saya menjabarkan tujuan pembelajaran khusus sendiri sesuai karakteristik siswa		✓ ₃		
20	Saya kurang mengembangkan silabus setiap awal semester			✓ ₃	



IAIN PALOPO

Lampiran 5

HASIL DATA MENTAH SKALA 100
VARIABEL X (MOTIVASI BERPRESTASI GURU)

No	No.Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Jumlah	Skala 100
		+	+	+	-	+	+	+	+	+	-	+	+	+	-	+	-	+	+	+	-		
1	1	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	63	79
2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	77	96
3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3	65	81
4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	64	80
5	5	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	71	89
6	6	4	3	1	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	1	4	3	4	3	60	75
7	7	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	79
8	8	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	69	86
9	9	4	4	1	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	70	88
10	10	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	1	4	3	4	3	65	81
11	11	3	4	1	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	67	84
12	12	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	64	80
13	13	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	1	3	4	3	3	68	85
14	14	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	64	80
15	15	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	67	84
16	16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	77	96
17	17	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3	65	81
18	18	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	1	4	3	4	4	68	85

VARIABEL Y (KINERJA GURU)

No	No Res.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Jumlah	Skala 100
		+	+	-	+	+	-	+	-	-	-	+	+	-	+	+	+	+	+	+	+		
1	1	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	65	81
2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	79	99
3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	67	84
4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	67	84
5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	73	91
6	6	4	2	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	55	69
7	7	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	57	71
8	8	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	65	81
9	9	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	73	91
10	10	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	69	86
11	11	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	69	86
12	12	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	59	74
13	13	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	65	81
14	14	4	2	1	4	2	1	1	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	59	74
15	15	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	65	81
16	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	79	99
17	17	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	67	84
18	18	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	67	84

Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian





PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpn : (0471) 23692

ASLI

IZIN PENELITIAN

NOMOR : 894/IP/DPMTSP/X/2020

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan IPTEK;
2. Peraturan Mendagri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Mendagri Nomor 7 Tahun 2014;
3. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Pendelegasian Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Yang Diberikan Pelimpahan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama	: SAMRIANI
Jenis Kelamin	: Perempuan
Alamat	: Dsn. To' Baka Kab. Luwu Utara
Pekerjaan	: Mahasiswa
NIM	: 16.0206.0037

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

HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI GURU DENGAN KINERJA GURU DI MTS SATU ATAP DATOK SULAIMAN KOTA PALOPO

Lokasi Penelitian	: MTS SATU ATAP DATOK SULAIMAN KOTA PALOPO
Lamanya Penelitian	: 23 Oktober 2020 s.d. 23 Desember 2020

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
 Pada tanggal : 23 Oktober 2020
 a.n. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
 Kepala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP



ANDI AGUS MANDASINI, SE, M.AP
 Rangkap : Penata
 NIP : 19780805 201001 1 014

Tembusan :

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

Lampiran 7 Surat Keterangan Selesai Meneliti di MTs Satu Atap Datok Sulaiman Palopo



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
YAYASAN PESANTREN MODERN DATOK SULAIMAN PALOPO
MADRASAH TSANAWIYAH SATU ATAP DATOK SULAIMAN PALOPO
Jl. Dr. Ratulangi No. 16 (Komp. PMDS Putra) Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo Sulsel Telp.0471-21476



SURAT KETERANGAN TELAH MENELITI
NOMOR: B. 132 /A-PST_DS/Plp/MTs/XI/ 2020

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Sudarwin, S.Kom.I
NIP. : -
Jabatan : Kepala Sekolah
Alamat : Jl. DR. Ratulangi No. 16 Komp. PMDS Putra Palopo

Menerangkan bahwa :

Nama : **Samriani**
NIM : 16.0206.0037
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Jurusan : Tarbiyah

Mahasiswa tersebut diatas telah melakukan penelitian sehubungan dengan judul Skripsi:”**Hubungan Motivasi Berprestasi Guru Dengan Kinerja Guru Di Mts Satu Atap Datok Sulaiman Kota Palopo**”.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 30 November 2020

Kepala MTs-SA Datok Sulaiman Palopo



Sudarwin, S.Kom.I
NIP.

IAIN PALOPO

Lampiran 8

DOKUMENTASI
Gerbang Sekolah MTs Satu Atap Datok Sulaiman Palopo



Melakukan tes wawanca untuk pengambilan data di sekolah MTs Satu Atap Datok Sulaiman Palopo



Pembagian angket ke responden



Pengisian Angket



Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup

RIWAYAT HIIDUP



Samriani, lahir di kalitata pada tanggal 17 September 1998. Penulis ini merupakan anak kelima dari lima bersaudara dari pasangan ayah bernama Mide dan ibu Nageyana. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jl. Agatis Kel.Balandai Kec.Bara Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 157 Kalitata. Kemudian, ditahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 2 Mal-Bar hingga tahun 2013. Pada saat menempuh pendidikan di SMP, penulis aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler yaitu Palang Merah Remaja (PMR). Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 4 Palopo pada saat menempuh pendidikan di SMA penulis aktif dalam kegiatan ekstarakurikuler yaitu Palang Merah Remaja (PMR). Setelah lulus di SMA di tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan dibidang Manajemen Pendidikan Islam dan ikut dalam organisasi HMPS MPI fakultas tarbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Contact person penulis: samrianianhy90@gmail.com

IAIN PALOPO