PENGARUH KUALIFIKASI AKADEMIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MAN MODEL 1 MANADO

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Disusun Oleh:

RAMLI BASRI
NIM : 14.2.4.012

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

2019

Pernyataan Keaslian Skripsi

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini benar-benar hasil karya sendiri. Sepanjang pengetahuan penyusun tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan dan kutipan dengan mengikuti buku pedoman penulisan skripsi yang telah ditentukan. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikasi atau plagiasi sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Manado, 6 Agustus 2019

Ramli Basri
NIM:14.2.4.012

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul, **"Pengaruh Kuailifikasi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN Model 1 Manado"** yang disusun oleh **Ramli Basri**, **NIM: 14.2.4.012**, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang ***munaqasyah*** yang diselenggarakan pada hari Selasa, 06 Agustus 2019 bertepatan dengan 05 Dzulhijjah 1440 H dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd), Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, dengan *beberapa perbaikan*.

Manado, 06 Agustus 2019 M
05 Dzulhijjah 1440 H

DEWAN PENGUJI

Ketua	: Dr. Ardianto, M.Pd	(……)
Sekretaris	: Meiskyarti Luma, M.Pd	(……)
Munaqisy I	: Drs. Kusnan, M.Pd	(……)
Munaqisy II	: Zulkifli Mansyur, M.A	(……)
Pembimbing I	: Dr. Ardianto, M.Pd	(……)
Pembimbing II	: Meiskyarti Luma, M.Pd	(……)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan
Ilmu Keguruan IAIN Manado

Dr. Ardianto, M.Pd
NIP. 197603182006041003

Kata Pengantar

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt, karena atas limpahan rahmat karunia dan izin-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: ”Pengaruh Kualifikasi Akademik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN Model 1 Manado”.

Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad Saw. yang telah membawa kita dari masa kebodohan dan kegelapan ke masa yang terang dan penuh dengan ilmu pengetahuan. Tidak lupa, penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat selesai berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada pembimbing satu Bapak Dr. Ardianto, M.Pd dan pembimbing dua Ibu Meiskyarti Luma, M.Pd yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing serta memberikan arahan dengan tulus dan ikhlas, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa juga saya mengucapkan terimakasih kepada:

1. Delmus P. Salim, S.Ag.,M.A.,M.Res.,Ph.D sebagai Rektor IAIN Manado.
2. Dr. H. Ahmad Rajafi, M.HI, Dr. Hj. Radliyah Hasan, SE, M.SI dan Dr. Musdalifah Dachrud, M.A selaku Warek I, II dan III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
3. Dr. Ardianto, M.Pd, sebagai Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Manado, yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian.

4. Drs. Kusnan, M.Pd, Dr. Adri Lundeto, M.Pd.I, Feiby Ismail, M.Pd selaku Wadek I, II dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
5. Sulfa Potiua, M.Pd.I sebagai Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, yang telah memberikan dukungan dalam melaksanakan penelitian ini.
6. H. Syarif Afiat Salim Raya, S.Ag, sebagai Kepala Sekolah MAN Model 1 Manado, yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian.
7. Seluruh keluargaku terutama kedua orang tuaku yang senantiasa memberikan motivasi juga mendoakanku sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
8. Kawan-kawan seperjuangan yang juga turut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dengan keterbatasan pengetahuan dan kemampuan, penulis yakin skripsi ini belum sempurna. Olehnya itu, Penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Manado, 6 Agustus 2019

Ramli Basri
Nim: 14.2.4.012

ABSTRAK

Nama : **Ramli Basri**
Nim : **14.2.4.012**
Prodi : **Manajemen Pendidikan Islam**
Judul Penelitian : **Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN Model 1 Manado.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh kualifikasi akademik terhadap kinerja guru; (2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru; (3) Pengaruh kualifikasi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Model 1 Manado.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari 77 orang Guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket tertutup model *rating scale* untuk semua variabel. Uji validitas instrumen penelitian dilakukan dengan menguji validitas isi dan butir yang dihitung dengan rumus korelasi *product moment*, sedangkan uji reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach.* Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu diadakan pengujian persyaratan analisis yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Teknik analisis data untuk menguji hipotesis adalah teknik analisis regresi sederhana dan teknik analisis regresi ganda dua prediktor pada taraf signifikansi 5%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) nilai $F_{hit} > F_{tabel} = 22,60 > 3,97$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara kualifikasi akademik terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi (R) 0,232 menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh kualifikasi akademik sebesar 23,2%; (2) nilai $F_{hit} > F_{tabel} = 57,33 > 3,97$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi (R) 0,433 menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh motivasi kerja sebesar 43,3%; serta (3) nilai $F_{hit} > F_{tabel} = 28,730 > 3,12$ maka kualifikasi akademik dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi (R) 0,437 menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh kualifikasi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Model 1 Manado adalah sebesar 43,7%.

Kata kunci: kualifikasi akademik, motivasi kerja, kinerja guru.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN ii

PENGESAHAN SKRIPSI iii

KATA PENGANTAR iv

ABSTRAK vi

DAFTAR ISI viii

DAFTAR LAMPIRAN xi

DAFTAR TABEL xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1
B. Identifikasi Masalah 4
C. Batasan Masalah 4
D. Rumusan Masalah 5
E. Tujuan Penelitian 5
F. Manfaat Penelitian 6

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kualifikasi Akademik 7
   1. Pengertian Kualifikasi Akademik 7
   2. Mekanisme Kualifikasi Akademik 13
B. Motivasi Kerja 15
   1. Pengertian Motivasi Kerja 15
   2. Teori Motivasi Kerja 16
   3. Ciri-ciri Motivasi Kerja 22
   4. Macam-macam Motivasi Kerja 23
   5. Fungsi Motivasi Kerja 24

C. Kinerja Guru 25
1. Pengertian Kinerja Guru 25
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru 26
3. Penilaian Kinerja Guru 31
4. Tujuan Penilaian Kinerja Guru 35
5. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru 36
D. Hasil Penelitian yang Relevan 38
E. Kerangka Berpikir 41
F. Perumusan Hipotesis 43

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian 44
B. Lokasi dan Waktu Penelitian 44
C. Populasi dan Sampel 44
D. Teknik Pengumpulan Data 45
E. Penyusunan Instrumen 46
1. Defenisi Variabel 46
2. Kisi-kisi Instrumen 49
F. Uji Coba Instrumen 50
1. Uji Validitas 50
2. Uji Reliabilitas 55
G. Teknik Analisis Data 57
1. Statistik Deskriptif 57
2. Uji Prasyarat Analisis Statistik 59
1. Uji Normalitas 59
2. Uji Linearitas 59
3. Uji Multikolinearitas 60
3. Uji Hipotesis 61
a. Analisis Regresi Sederhana 61
b. Analisis Regresi Ganda 61
c. Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis 64

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 65
1. Profil Responden 66
2. Gambaran Data Variabel Kualifikasi Akademik (X1) 67
3. Gambaran Data Motivasi Kerja (X2) 71
4. Gambaran Data Kinerja Guru 75
5. Uji Prasyarat Analisis Statistik 79
6. Uji Hipotesis 82
B. Pembahasan Penelitian 92
1. Pengaruh Kualifikasi Akademik Terhadap Kinerja Guru di MAN Model Manado 92
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN Model Manado 96
3. Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN Model Manado 99

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 104
B. Saran 105
DAFTAR PUSTAKA 106

Daftar Lampiran

Lampiran 1 Profil MAN Model 1 Manado 109

Lampiran 2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian 117

Lampiran 3 Instrumen Penelitian /Angket Uji Coba..... 118

Lampiran 4 Rekapitulasi Data Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian Kualifikasi Akademik 120

Lampiran 5 Rekapitulasi Data Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian Motivasi Kerja 121

Lampiran 6 Rekapitulasi Data Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian Kinerja Guru 123

Lampiran 7 Output Uji Validitas Angket Kualifikasi Akademik 125

Lampiran 8 Output Uji Validitas Angket Motivasi Kerja..... 126

Lampiran 9 Output Uji Validitas Angket Kinerja Guru 128

Lampiran 10 Output Uji Reliabilitas Angket Kualifikasi Akademik, Motivasi kerja dan Kinerja Guru..... 130

Lampiran 11 Rekapitulasi Data Hasil Instrumen Penelitian Kualifikasi Akademik 131

Lampiran 12 Rekapitulasi Data Hasil Instrumen Penelitian Motivasi Kerja.... 133

Lampiran 13 Rekapitulasi Data Hasil Instrumen Penelitian Kinerja Guru..... 137

Lampiran 14 Output Hasil Uji Normalitas..... 143

Lampiran 15 Output Hasil Uji Linearitas..... 144

Lampiran 16 Output Hasil Uji Multikolinearitas 145

Lampiran 17 Output Hasil Uji Statistik Deskriptif dan Frekuensi Kualifikasi Akademik (X1)..... 146

Lampiran 18 Output Hasil Uji Statistik Deskriptif dan Frekuensi Motivasi Kerja (X2) 147

Lampiran 19 Output Hasil Uji Statistik Deskriptif dan Frekuensi Kinerja Guru (Y) 148

Lampiran 20 Output Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Kualifikasi Akademik Terhadap Kinerja Guru di MAN Model 1 Manado 149

Lampiran 21 Output Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN Model 1 Manado 150

Lampiran 22 Output Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Kualifikasi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN Model 1 Manado 151

Lampiran 23 Hasil Uji Korelasi Variabel Bebas 152

Lampiran 24 Tabel r 153

Lampiran 25 Tabel F 154

Lampiran 26 Surat Izin Penelitian 156

Lampiran 27 Surat Katerangan Telah Melaksanakan Penelitian 157

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Pernyataan Instrumen Skala *Likert*.....45

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Kualifikasi Akademik 48

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja.....48

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru 49

Tabel 3.5 Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kualifikasi Akademik (X1)51

Tabel 3.6 Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2).....52

Tabel 3.7 Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y).....53

Tabel 3.8 Nilai Koefisien Reliabilitas.....55

Tabel 3.9 Output Data Uji Reliabelitas Kualifikasi Akademik (X1).....55

Tabel 3.10 Output Data Uji Reliabelitas Motivasi Kerja (X2) 55

Tabel 3.11 Output Data Uji Reliabelitas Kinerja Guru (Y) 56

Tabel 3.12 Batasan Kategorisasi.....57

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenjang Pendidikan Terakhir Guru di MAN Model 1 Manado.....64

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Sertifikasi Guru di MAN Model 1 Manado 64

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jenjang Kepangkatan Guru di MAN Model 1 Manado.....65

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Pengalaman Mengajar Guru di MAN Model 1 Manado.....65

Tabel 4.5 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kualifikasi Akademik di MAN Model 1 Manado 66

Tabel 4.6 Rekapitulasi Pencapaian Tiap Indikator Kualifikasi Akademik di MAN Model 1 Manado 66

Tabel 4.7 Pedoman Kategorisasi Kualifikasi Akademik di MAN Model 1 Manado 67

Tabel 4.8 Kategorisasi Kualifikasi Akademik di MAN Model 1 Manado 67

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Kualifikasi Akademik..... 69

Tabel 4.10 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja di MAN Model 1 Manado..... 69

Tabel 4.11 Rekapitulasi Pencapaian Tiap Indikator Motivasi Kerja di MAN Model 1 Manado 70

Tabel 4.12 Pedoman Kategorisasi Motivasi Kerja di MAN Model 1 Manado... 71

Tabel 4.13 Kategorisasi Motivasi Kerja di MAN Model 1 Manado 71

Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja 72

Tabel 4.15 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Guru di MAN Model 1 Manado..... 73

Tabel 4.16 Rekapitulasi Pencapaian Tiap Indikator Kinerja Guru di MAN Model 1Manado..... 73

Tabel 4.17 Pedoman Kategorisasi Kinerja Guru di MAN Model 1 Manado..... 74

Tabel 4.18 Kategorisasi Kinerja Guru di MAN Model 1 Manado 75

Tabel 4.19 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru 76

Tabel 4.20 Hasil Uji Normalitas Data..... 77

Tabel 4.21 Hasil Uji Linearitas Data Kualifikasi Akademik Terhadap Kinerja Guru MAN Model 1 Manado..... 78

Tabel 4.22 Hasil Uji Linearitas Data Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN Model 1 Manado 78

Tabel 4.23 Hasil Uji Multikolinearitas 79

Tabel 4.24 Regresi Linier Kualifikasi Akademik (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y) 80

Tabel 4.25 ANOVA Kualifikasi Akademik (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y) .. 81

Tabel 4.26 Koefisien Kualifikasi Akademik (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y) . 82

Tabel 4.27 Regresi Linier Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y) 83

Tabel 4.28 ANOVA Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y) 84

Tabel 4.29 Koefisien Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y) 85

Tabel 4.30 Regresi Linier Kualifikasi Akademik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y) 86

Tabel 4.31 ANOVA Kualifikasi Akademik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y) 87

Tabel 4.32 Koefisien Kualifikasi Akademik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y) 89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan manusia, karena bersifat mutlak baik dalam kehidupan individu, keluarga, masyarakat maupun dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Maju mundurnya suatu bangsa banyak ditentukan oleh maju mundurnya pendidikan bangsa itu sendiri.

Pendidikan memiliki peran penting dalam mengembangkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas tentu akan mampu bersaing dalam berbagai aspek kehidupan. Kualitas sumber daya manusia menjadi peran utama dalam menentukan kemajuan suatu bangsa. Maka dari itu, pendidikan mengubah sumber daya manusia yang belum berkualitas menjadi sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas tinggi. Hal ini sesuai dengan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menjelaskan bahwa:

> Proses pendidikan secara nasional Indonesia memiliki tujuan yaitu: mengembangkan potensi peserta didik, agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga yang demokratis serta bertanggungjawab.[1]

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diciptakan melalui lembaga pendidikan baik lembaga pendidikan formal, non formal maupun informal. Secara

---

[1] Republik Indonesia, *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional,* h. 1

umum, guru dan tenaga kependidikan disebut sebagai pendidik. Dalam pendidikan formal, guru memiliki peran serta aktif dalam mengembangkan potensi siswa yang dimilikinya. Guru memiliki tanggungjawab untuk membawa dan mengantarkan para siswanya ke taraf kedewasaan tertentu dan taraf yang dicita-citakan. Dalam rangka ini, guru tidak semata-mata sebagai pengajar (*transfer of knowledge),* tapi juga sebagai pendidik (*transfer of values)* sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Melaksanakan peran dan tugasnya, seorang guru harus memenuhi berbagai syarat. Hal ini yang membedakan guru dengan profesi lainnya. Adapun syarat kompetensi guru profesional sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yakni kompetensi pedagogik, kompetensi personal, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Kualifikasi guru telah diatur Pemerintah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan bab VI pasal 28 dikatakan bahwa:

> (1) pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan nasional; (2) kualifikasi akademik sebagaimana disebut pasal 1 adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/ atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku; (3) kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini; (4) seseorang yang tidak memiliki ijazah dan/ atau sertifikat keahlian sebagaiman dimaksud pada ayat 2, tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan; (5) kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran

sebagaimana dimaksud pada ayat 1 sampai dengan ayat 4 dikembangkan oleh BSNP dan ditetapkan dengan Peraturan Menteri.[2]

Guru profesional disamping mereka memiliki kualifikasi akademis, juga dituntut memiliki kompetensi, artinya memiliki pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasainya dalam melaksanakan tugas keprofesionalnya. Kompetensi guru diperlukan dalam rangka mengembangkan dan mendemonstrasikan perilaku pendidikan, bukan sekedar mempelajari keterampilan-keterampilan mengajar tertentu, tetapi merupakan penggabungan yang saling bertautan dalam bentuk perilaku nyata. Dengan demikian, guru harus dibekali dengan perangkat kompetensi yang diperlukan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diembannya serta sesuai dengan perkembangan masyarakat dan zaman.[3]

Motivasi kerja yang tinggi dalam sebuah lembaga pendidikan akan berdampak positif yaitu tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh suatu lembaga pendidikan. Agar motivasi kerja dapat dioptimalkan dalam lembaga pendidikan maka perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja itu. Faktor-faktor itu meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu.

Berdasarkan hasil dari observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di MAN Model 1 Manado terdapat beberapa guru yang mengajar pada mata pelajaran yang tidak sesuai dengan jurusannya. Dan juga belum semua guru

---

[2] Martinis Yamin, *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*. (Jakarta: Gaung Persada Press, 2007), h. 2.

[3] E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT Remaja Rosdaya, 2007), h. 31.

memiliki motivasi yang optimal sesuai dengan tuntunan mengajar. Hal ini dapat dilihat dari kecenderungan belum semua guru tanggung jawab dalam bekerja seperti kedisiplinan dalam bekerja, yang masih terdapat beberapa guru terlambat dalam memasuki kelas saat mengajar yang belum sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Kajian empiris yang relevan dengan masalah tersebut yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sri Hartini pada tahun 2012 yang mengadakan penelitian tentang ”Pengaruh Kualifikasi Akademik, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Se-Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kualifikasi akademik sebesar 32%, pengalaman kerja 42,9%, motivasi kerja 35,2% dan pengaruh secara bersama-sama 59,7%.

Berdasarkan latar belakang di atas , penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN Model 1 Manado”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengidentifikasikan beberapa masalah, yaitu:

1. Guru yang tidak memenuhi standar kualifikasi akademik yang dipersyaratkan.
2. Guru mata pelajaran merangkap tugas sebagai tenaga kependidikan.
3. Guru masih ada yang masuk kelas tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan.
4. Guru masih ada yang kurang optimal dalam pemanfaatan media pembelajaran.

C. Batasan Masalah

Dari berbagai pertimbangan dari masalah yang teridentifikasi, penelitian ini berfokus pada pengaruh kualifikasi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Model 1 Manado. Kualifikasi akademik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan yang telah dicapai guru dan keahlian yang dimiliki guru yang dibuktikan dengan ijazah. Tidak hanya berdasarkan jenjang pendidikan, melainkan juga relevansi antara latar belakang pendidikan guru dengan mata pelajaran yang diampu serta memiliki sertifikasi keahlian mengajar.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah yaitu:

1. Apakah kualifikasi akademik berpengaruh terhadap kinerja guru MAN Model 1 Manado?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MAN Model 1 Manado?
3. Apakah kualifikasi akademik dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru MAN Model 1 Manado?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui “pengaruh kualifikasi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Model 1 Manado.” Adapun secara khusus tujuan penelitian ini untuk menjelaskan :

1. Pengaruh kualifikasi akademik terhadap kinerja guru di MAN Model 1 Manado.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Model 1 Manado.
3. Pengaruh kualifikasi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Model 1 Manado.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat penelitian praktis. Adapun manfaat-manfaat penelitian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan pentingnya meningkatkan kualifikasi akademik dan motivasi kerja di tingkat Madrasah Aliyah Negeri untuk memperbaiki kinerja guru yang ada. Hasil penelitian ini juga bisa dijadikan bahan rujukan untuk penelitian yang selanjutnya atau bisa dikembangkan sebagai bahan studi lanjutan yang relevan. Pembahasan tentang pengaruh kualifikasi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja guru itu sendiri.

2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian secara praktis diharapkan dapat memberikan pengalaman bagi penulis untuk melakukan penelitian sebagai bahan masukan pengambilan kebijakan dalam manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan manajemen pendidikan Islam.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kualifikasi Akademik

1. Pengertian Kualifikasi Akademik

Secara etimologis kata kualifikasi diadopsi dari bahasa Inggris, *qualification* yang berarti *training, test, diploma, etc that qualifies a person*. Kualifikasi berarti latihan, tes, ijazah dan lain lain yang menjadikan seseorang memenuhi syarat. [4] Jadi dapat disimpulkan kualifikasi adalah pendidikan khusus untuk memperoleh suatu keahlian.

Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 9 menggunakan istilah kualifikasi akademik, yang didefinisikan sebagai ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.[5]

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 bab VI pasal 28 ayat 2, kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang harus dibuktikan dengan ijazah dan/ atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Sedang kualifikasi akademik yaitu tingkat pendidikan formal yang telah dicapai

---

[4] Suharso dan Retnoningsih. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Lux*. (Semarang: Widya Karya. 2013) h. 271

[5] Ttianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan* (Jakarta: Kencana, 2010), h. 20.

guru baik pendidikan gelar seperti S1, S2 atau S3 maupun nongelar seperti D4 atau *Post Graduate Diploma*.[6]

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kualifikasi mendorong seseorang untuk memiliki suatu "keahlian atau kecakapan khusus". Dalam dunia pendidikan, kualifikasi dimengerti sebagian keahlian atau kecakapan khusus dalam bidang pendidikan, baik sebagai pengajar mata pelajaran, administrasi pendidikan dan seterusnya. Dengan kata lain, kualifikasi merupakan pendidikan khusus yang dipersyaratkan untuk menjabat suatu jabatan tertentu terutama guru.

Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 1, yang dimaksud pendidik ialah "Tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan." Definisi tersebut diperjelas dengan tugas profesi pendidik dan tenaga kependidikan dalam bagian selanjutnya, Pasal 39, ayat (2): "Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi." Dalam prosesnya pendidik sering disebut guru, dimana peran

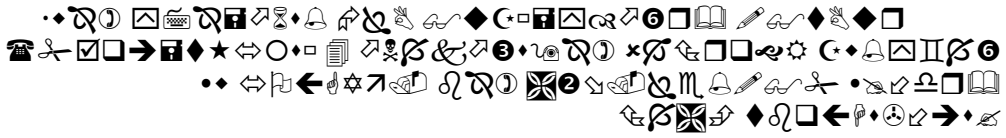
---

[6] Masnur Muslich. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik.* (Jakarta: Bumi Aksara. 2007), h. 13.

guru tetap membutuhkan bantuan tenaga personalia lain yang biasa dikenal tenaga kependidikan.[7]

Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 pasal 28, pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik adalah “Tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundangundangan yang berlaku.”[8]

Sebagaimana firman Allah dalam QS. An-Nahl ayat 43 yaitu:



Terjemahnya : Dan Kami tidak mengutus sebelum kamu, kecuali orang-orang lelaki yang Kami beri wahyu kepada mereka; Maka bertanyalah kepada orang yang mempunyai pengetahuan jika kamu tidak mengetahui.[9]

Ayat itu menunjukkan pentingnya seorang guru menguasai pengetahuan yang mendalam terkait bidang studinya masing-masing, bahkan pengetahuan lainnya yang berkorelasi dengan bidang studinya tersebut, agar mereka bisa menjawab pertanyaan dan memberikan pengetahuan yang luas bagi siswanya.

---

[7] Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru,* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), h.94.

[8] Harsono dan Joko Susilo, *Pemberontakan Guru Menuju Peningkatan Kualitas,* (Yogyakart: Pustaka Pelajar, 2010), h.25.

[9] Departemen Agama Republik Indonesia, *AL-Qur’an dan Terjemahnya,* (Bandung: PT Syaamil Cipta Media, 2005), h. 272.

Yang dimaksud dengan menguasai bidang yang ditekuni adalah seorang guru yang ahli dalam mata pelajaran tertentu. Tidak menutup kemungkinan seorang guru mampu mengajar anak didiknya sampai dua mata pelajaran, yang penting dia professional dan menguasai. [10]

Kualifikasi guru untuk jenjang pendidik pada SMA/MA, atau bentuk lain sederajat tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional, Bab IV, bagian kesatu, pasal 29, butir keempat. Peraturan Pemerintah tersebut berbunyi pendidik pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat memiliki: (1) kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1); (2) latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan; (3) sertifikasi profesi guru untuk SMA/MA.[11]

Kualifikasi guru merupakan keahlian yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan pendidik melalui pendidikan khusus keahlian. Pendidik yang ideal ialah pendidik yang profesional. Profesional berarti harus memenuhi kriteria dari segi kualifikasi dan kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikat profesional. Pendidik dapat dikatakan *qualified* jika memenuhi kualifikasi pendidikan yang telah ditetapkan berdasarkan ketentuan yang berlaku. Artinya, pendidik pada tiap satuan pendidikan harus memenuhi kualifikasi akademik dengan bidang keilmuan yang relevan dengan bidang studi atau mata pelajaran yang diajarkan pada

---

[10] Muhammad Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, (Yogjakata: Ar-Ruzz Media, 2008), h. 154.

[11] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, h. 9

lembaga pendidikan sehingga pendidik dapat dinyatakan kompeten dalam bidang pekerjaannya.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendikan menengah. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru dijelaskan bahwa standar kualifikasi akademik guru dapat diperoleh melalui dua jalur yaitu kualifikasi akademik melalui pendidikan formal dan kualifikasi akademik melalui uji kelayakan dan kesetaraan.[12]

a. Kualifikasi Akademik Guru melalui Pendidikan Formal

Kualifikasi akademik guru pada satuan pendidikan jalur formal pada semua guru mata pelajaran sebagai berikut. "Guru pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi." Kualifikasi akademik melalui pendidikan formal ditunjukkan dengan dokumen tertulis secara resmi, baik berupa ijazah, sertifikat, piagam, surat keputusan dan surat keterangan. Berkas tersebut diserahkan kepada *accessor* untuk dipertimbangkan nilainya.

---

[12] Rugaiyah & Atiek Sismiati. *Profesi Kependidikan*. (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2011), h. 6.

b. Kualifikasi Akademik Guru melalui Uji Kelayakan dan Kesetaraan

Kualifikasi akademik yang dipersyaratkan untuk dapat diangkat sebagai guru dalam bidang-bidang khusus yang sangat diperlukan tetapi belum dikembangkan di perguruan tinggi dapat diperoleh melalui uji kelayakan dan kesetaraan. Uji kelayakan dan kesetaraan bagi seseorang yang memiliki keahlian tanpa ijazah dilakukan oleh perguruan tinggi yang diberi wewenang untuk melaksanakannya. Kualifikasi melalui uji kelayakan yang kini dikenal dengan istilah Pendidikan dan Latihan Profesi guru (PLPG) kemudian dikembangkan menjadi Pendidikan Profesi Guru (PPG).

National Education Association menetapkan enam syarat profesi kependidikan bagi guru sebagai berikut:[13]

1) Melibatkan kegiatan intelektual.
2) Menggeluti batang tubuh ilmu khusus.
3) Memerlukan persiapan profesional lama.
4) Memerlukan latihan dalam jabatan yang berkesinambungan.
5) Menjanjikan karier hidup.
6) Menentukan baku (standar sendiri).

Fungsi kualifikasi dan kompetensi guru untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran serta untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Tujuannya guna mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak

---

[13] Rugaiyah & Atiek Sismiati. *Profesi Kependidikan*., h. 7.

mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Pendidik pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat diwajibkan memiliki:

1) Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1)
2) Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan; dan
3) Sertifikat profesi guru untuk SMA/MA.

2. Mekanisme Kualifikasi Akademik

Pendidik sebagaimana ditegaskan UU No. 14 Tahun 2005 dan UUSPN No. 20 Tahun 2003 merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik perguruan tinggi.[14]

Mekanisme kualifikasi dalam manajemen secara global mencakup unsur penyelidikan latar belakang. Penyelidikan mungkin terjadi baik sebelum atau sesudah wawancara. Adanya penyelidikan latar belakang guna menghindari pemalsuan latar belakang semisal gaji dimasa lalu, catatan kriminal, atau jabatan sebelumnya. Penyelidikan dilakukan dengan mengecek informasi referensi melalui telepon atau formulir. Lembaga pendidikan biasanya menempatkan

---

[14] Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*, h.125.

kegiatan ini secara fleksibel dan non formal agar karyawan tidak merasa diintimidasi.[15]

Jabatan profesi guru, apabila dikaitkan dengan jenjang jabatan fungsional, hierarki profesional tersebut dapat ditata dalam berbagai tingkatan, yaitu:[16]

a. Tenaga profesional penuh mencakup guru pembina, guru Pembina tingkat I, guru utama muda, guru utama madya, dan guru utama berpendidikan sekurang kurangnya sarjana (S-1);
b. Tenaga pembaharu mencakup guru madya, guru madya tingkat I, guru dewasa, dan guru dewasa tingkat I sekurang-kurangnya berpendidikan diploma (D-3);
c. Tenaga kapabel mencakup guru pratama, guru pratama tingkat I, guru utama muda, dan guru muda tingkat I sekurang-kurangnya berpendidikan diploma (D-2). SDM yang menjadi output pendidikan adalah semua lulusan dan pengguna jasa pendidikan.

Dengan demikian, indikator kualifikasi akademik didasarkan pada standar yang telah ditetapkan, yaitu:

a. Memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai yakni latar belakang pendidikan tinggi sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan; serta memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1);
b. Memiliki sertifikasi keahlian.

---

[15] Mathis, Robert L. & John H. Jackson. *Human Resource Management.* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 290-291.

[16] Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan.* (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 27.

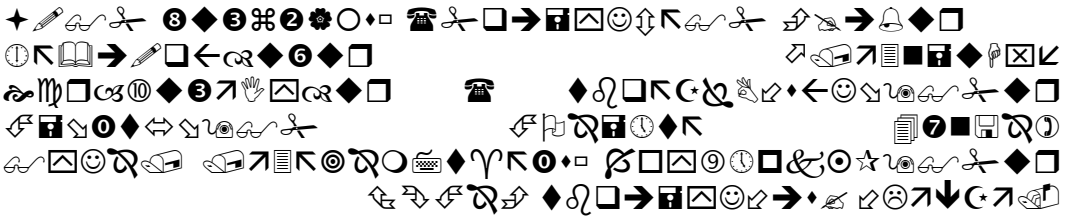
c. Mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi kerja

Motivasi merupakan daya penggerak yang menjadi aktif atau dapat juga dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu.[17] Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.[18]

Sebagaimana firman Allah dalam QS. At-Taubah ayat 105 yaitu:



Terjemahnya : dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".[19]

Ayat diatas menyatakan kalau Allah akan melihat pekerjaan yang manusia lakukan, sehingga mereka semakin dekat kepada Allah dan Allah akan

---

[17] Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2007), h. 75.

[18] Hamalik. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. (Jakarta: Bumi Aksara 2003), h. 158.

[19] Departemen Agama Republik Indonesia, *AL-Qur'an dan Terjemahnya,* h. 203.

memberikan pahala yang berlipat ganda bagi mereka yang menjadi panutan, tanpa mengurangi pahala mereka yang mencontoh.

Motivasi merupakan suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.[20] Motivasi memiliki dua komponen, yakni komponen dalam (*inner component*), dan komponen luar (*outer component*). Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, dan ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah kelakukannya. Jadi komponen dalam ialah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar ialah tujuan yang hendak dicapai.[21]

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru dapat diartikan sebagai sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan pada guru untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugasnya sebagai guru.

2. Teori Motivasi kerja

Terdapat beberapa teori motivasi pada zaman dahulu, modern dan kontemporer. Teori klasik digunakan sebagai dasar berkembangnya teori motivasi pada zaman modern hingga kontemporer. Beberapa teori motivasi yang dikembangkan masing-masing memberikan persepsi atau sudut pandang yang berbeda. Teori motivasi antara lain sebagai berikut:

---

[20] Winardi. *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2002), h. 26.

[21] Hamalik. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. h. 159

a. Teori hierarki kebutuhan Maslow

Abraham Maslow membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan.[22] Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisik adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang meliputi rasa lapar, haus, berlindung dan kebutuhan fisik lainnya.

2) Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan keberhasilan batin, kebutuhan ini meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan.

3) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan masalah-masalah hubungan sosial. Kebutuhan ini meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.

4) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan harga diri merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan penilaian seseorang terhadap dirinya. Faktor-faktor penghargaan internal seperti

---

[22] Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: PT Indeks. 2003) h. 223

hormat diri, otonomi, dan pencapaian. Faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, perhatian dan pengakuan.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang berhubungan kemauan seseorang untuk mengembangkan dan merealisasikan kemampuannya. Meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri. Kebutuhan aktualisasi diri dipenuhi dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

b. Teori motivasi pemeliharaan dari Herzberg

Teori motivasi-pemeliharaan atau teori motivasi-higienis atau teori dua faktor yaitu teori yang menghubungkan faktor-faktor instrinsik dengan kepuasan kerja, sementara mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja.

Motivator (pemuas) mempunyai pengaruh meningkatkan prestasi atau kepuasan kerja. Faktor-faktor pemeliharaan mencegah merosotnya semangat kerja atau efisiensi, dan meskipun faktor-faktor ini tidak dapat memotivasi, tetapi dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja atau menurunkan produktivitas. Perbaikan terhadap faktor-faktor pemeliharaan akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan kerja, tetapi tidak dapat digunakan sebagai sumber kepuasan kerja.

Faktor-faktor pemuas dan pemeliharaan dalam kerja adalah sebagai berikut :

1) Faktor-faktor pemuas (intrinsik)

a) Prestasi

b) Penghargaan

c) Pekerjaan kreatif dan menantang

d) Tanggung jawab

e) Kemajuan dan peningkatan

2) Faktor-faktor pemeliharaan (ekstrinsik)

a) Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan

b) Kualitas pengendalian teknik

c) Kondisi kerja

d) Hubungan kerja

e) Status pekerjaan

f) Keamanan kerja

g) Kehidupan pribadi

h) Penggajian

Faktor-faktor pemeliharaan sebagai faktor negatif (yang ekstrinsik) dapat mengurangi dan menghilangkan ketidakpuasan kerja dan menghindarkan masalah, tetapi tidak akan dapat digunakan untuk memotivasi karyawan. Hanya faktor-faktor positif, *"motivators"* (yang instrinsik), yang dapat memotivasi para karyawan untuk melaksanakan keinginan manajer.

c. Teori prestasi dari Mc Celland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada

kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi ini akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh :[23]

1) Kekuatan motivasi dan kebutuhan dasar yang terlibat
2) Harapan keberhasilannya
3) Nilai insentif yang terletak pada tujuan

Tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu :

1) Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*)

Kebutuhan akan prestasi ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk hal itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya ia dapat memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

2) Kebutuhan akan afiliasi (*Need for Affiliation*)

Kebutuhan akan afiliasi ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu kebutuhan akan afiliasi ini yang merangsang gairah kerja seseorang karyawan, sebab setiap orang menginginkan :

a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia hidup dan bekerja.

---

[23] Malayu, H. Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi*. (Jakarta: PT Bumi Aksara. 2003) h. 111-113

b) Kebutuhan akan rasa dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting.

c) Kebutuhan akan rasa malu dan tidak gagal.

d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta.

Seseorang karena kebutuhan afiliasi ini akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

3) Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan ini merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta menggerakan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

Orang-orang yang berorientasi prestasi mempunyai karakteristik-karakteristik tertentu yang dapat dikembangkan yaitu:[24]

a) Menyukai pengambilan resiko yang layak (moderat) sebagai fungsi keterampilan, bukan kesempatan, menyukai suatu tantangan dan menginginkan tanggung jawab pribadi bagi hasil-hasil yang dicapai.

b) Mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan-tujuan prestasi yang layak dan menghadapi resiko yang sudah diperhitungkan.

c) Mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik tentang apa yang telah dikerjakannya.

---

[24] Hani, Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE. 2001) h. 262

d) Mempunyai keterampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan-kemampuan organisasional.

Teori motivasi begitu banyak dan kompleks jika diterapkan dalam organisasi yang begitu beragam iklim dan SDM yang ada didalamnya. Namun, setidaknya teori di atas dianggap cukup relevan dengan kondisi organisasi saat ini. Pada dasarnya teori motivasi baik secara klasik maupun kontemporer dimanfaatkan oleh perusahaan atau lembaga pendidikan untuk menjelaskan bagaimana memotivasi karyawan sehingga meningkatkan produktivitas lembaga.

3. Ciri-ciri Motivasi Kerja

Motivasi ada pada diri setiap orang yang memiliki ciri-ciri :[25]

a. Tekan menghadapi tugas (suka bekerja keras, terus menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai.
b. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa).
c. Menunjukkan minat untuk sukses.
d. Lebih senang bekerja sendiri.
e. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).
f. Dapat mempertahankan pendapatnya.
g. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini.
h. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

---

[25] Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2007) h. 81

Hamzah B. Uno menyatakan seorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui:[26]

a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi: (1) kerja keras, (2) tanggung jawab, (3) pencapaian tujuan, (4) menyatu dengan tugas.
b. Prestasi yang dicapainya, meliputi: (1) dorongan untuk sukses, (2) umpan balik, (3) unggul.
c. Pengembangan diri, meliputi: (1) peningkatan keterampilan, (2) dorongan untuk maju.
d. Kemandirian dalam bertindak, meliputi: (1) mandiri dalam bekerja, (2) suka pada tantangan

Berdasarkan ciri-ciri diatas dapat kita simpulkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja, akan memiliki ciri-ciri tersebut diatas. Apabila seseorang memiliki ciri-ciri terebut, berarti orang tersebut memiliki motivasi yang cukup kuat.

4. Macam-macam Motivasi

Ada beberapa pembagian macam-macam motivasi :[27]

a. Motivasi menurut pembagian dari Woodworth dan Marquis.
   1) Motif atau kebutuhan organis, meliputi : kebutuhan makan, tidur dan lain-lain.
   2) Motif-motif darurat, seperti: dorongan uanutk menyelamatkan diri, dorongan untuk membalas, dorongan untuk berusaha dan lain-lain.

---

[26] Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 112.

[27] Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. h. 88-91

3) Motif-motif objektif, motif untuk eksplorasi, manipulsi, untuk menaruh minat. Motif ini muncul karena dorongan untuk dapat menghadapi dunia luar secara efektif.

b. Motivasi jasmaniah dan rohaniah

Motivasi jasmaniah dan rohaniah misalnya : reflek, insting otomatis, nafsu. Sedangkan motivasi rohaniah yaitu kemauan.

c. Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik

Motivasi instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu diransang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Misalnya seseorang belajar, memang benar-benar ingin mengetahui segala sesuatunya, bukan ingin pujian/ ganjaran. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar. Sebagai contoh seorang guru mempersiapkan media pembelajaran karena tahu paginya akan dilaksankan supervisi oleh kepala sekolah dengan harapan sukses dalam mengajar sehingga akan mendapat pujian dari kepala sekolah.

Seseorang tidak selamanya hanya dipengaruhi motivasi ekstrinsik seperti pemenuhan keuangan semata, tetapi motivasi instrinsik merupakan hal yang tidak dapat diabaikan. Motivasi instrinsik tersebut antara lain kebanggaan akan dirinya dapat melakukan sesuatu pekerjaan yang orang lain belum tentu mampu melakukannya, kecintaan terhadap pekerjaan atau minat yang besar terhadap tugas atau pekerjaan yang dilakukan selama ini. Oleh sebab itu motivasi kerja tidak

hanya berwujud kepentingan ekonomis saja, tetapi bisa juga berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih melakukan pekerjaan secara aktif.

5. Fungsi motivasi kerja

Motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi guru untuk meningkatkan kinerja, karena motivasi merupakan dorongan secara internal maupun eksternal. Sardiman mengungkapkan bahwa fungsi motivasi adalah sebagai berikut:[28]

a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Jadi motivasi adalah sebagai penggerak dari setaip kegiatan yang akan dilakukan.
b. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah yang hendak tercapai. Jadi motivasi memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.

Berdasarkan hal diatas fungsi dari motivasi kerja adalah sebagai penggerak sekaligus sebagai penunjuk arah untuk setiap hal yang akan dilakukan oleh setiap guru, yang berarti kalau tidak dilandasi dengan motivasi kerja maka seorang guru tidak akan dapat melaksanakan kegiatannya dengan optimal dan tidak akan terarah dalam setiap pekerjaannya.

C. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

---

[28] Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. h. 85

Kinerja atau *performance* adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.[29] Mangkunegara mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[30] Sedangkan Hasibuan mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.[31]

Kinerja guru adalah usaha guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa melalui pengajaran. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam proses pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran.[32]

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik dalam setiap kegiatan belajar mengajar.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

---

[29] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2004) h. 136

[30] Anwar Prabu , Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2009) h. 67

[31] Malayu, H. Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi*. (Jakarta: PT Bumi Aksara. 2003) h. 34.

[32] Supriyadi. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. (Jakarta: Bumi Aksara. 1999) h. 45.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:[33]

a. Sikap mental berupa motivasi kerja,disiplin kerja dan etika kerja.
b. Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal, informal, maupun nonformal.
c. Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas dengan baik.
d. Manajemen, manajemen yang tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga mendorong tenaga kependidikan untuk bertindak produktif.
e. Hubungan Industrial, dapat menciptakan ketenangan kerja, memberikan motivasi kerja secara produktif, menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
f. Tingkat penghasilan yang memadai dapat menimbulkan konsentrasi kerja, dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
g. Gaji & kesehatan akan meningkatkan semangat kerja dan mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi.
h. Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada tenaga kependidikan dimaksudkan unruk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

---

[33] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. h. 139-140.

i. Lingkungan dan suasana kerja yang baik akan mendorong tenaga kependidikan senang bekerja dan meningkatkan tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

j. Kualitas sarana pembelajaran berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas, sarana pembelajaran yang tidak baik akan menimbulkan pemborosan.

k. Teknologi yang dipakai secara tepat akan mempercepat penyelesaian proses pendidikan, menghasilkan jumlah lulusan yang berkualitas serta memperkecil pemborosan.

l. Kesempatan berprestasi dapat menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja

Sedangkan menurut Anoraga mengatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain :[34]

a. Motivasi seseorang dalam memasuki pekerjaan

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Semakin karyawan diberikan motivasi sesuai dengan kebutuhannya, maka kinerja pegawai yang bersangkutan dapat ditingkatkan.

b. Cara pandang seseorang terhadap pekerjaan

Cara pandang seseorang terhadap pekerjaan yaitu cara seseorang memberikan makna terhadap pekerjaan, seorang guru yang menganggap profesi guru harus profesional maka guru akan tergerak untuk memiliki kemamapuan dan

---

[34] Pandji, Anoraga. *Psikologi Kerja*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2008) h. 14

keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.

c. Lingkungan pekerjaan

Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru dan sebaliknya lingkungan yang kurang kondusif akan menurunkan produktivitas atau kinerja guru.

d. Fasilitas dalam bekerja

Fasilitas kerja merupakan keadaan yang selalu dihadapi oleh guru di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya terutama yang berkaitan dengan proses belajar mengajar. Dengan peralatan kerja yang baik, ruang kerja yang nyaman, perlindungan terhadap mara bahaya, dan lain sebagainya bukan saja dapat menambah kegairahan kerja tetapi akan pula meningkatkan kinerja para guru.

e. Ketenangan dan semangat kerja

Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

f. Tugas dan jabatan sesuai dengan kemampuan dan minatnya

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus

dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka.

g. Kesempatan untuk berkarir

Sebagian besar karyawan, kepastian karir merupakan hal yang sangat penting karena mereka akan tahu posisi tertinggi yang akan mereka capai. Dengan demikian mereka akan termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaiknya dan berusaha terus meningkatkan kemampuannya serta loyal terhadap perusahaan.

h. Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja

Terciptanya keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, maka karyawan pun akan bekerja dengan perasaan tenang, mampu berkonsentrasi dengan baik yang pada akhirnya memungkinkan karyawan puas dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

i. Rekan kerja

Rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan. Rekan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap rekan kerja & pekerjaan, kegembiraan, serta mempunyai kepuasan dalam bekerja.

j. Kompensasi gaji atau imbalan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawa.

k. Kepribadian dan kehidupan emosional seseorang

Kepribadian adalah suatu cerminan dari citra seorang guru dan akan mempengaruhi interaksi antara guru dan anak didik. Guru yang memiliki kepribadian yang baik dapat membangkitkan kemauan untuk giat memajukan

profesinya dan meningkatkan dedikasi dalam melakukan pekerjaan mendidik sehingga dapat dikatakan guru tersebut memiliki akuntabilitas yang baik dengan kata lain prilaku akuntabilitas meminta agar pekerjaan itu berakhir dengan hasil baik.

3. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematik, berdasarkan pekerjan yang ditugaskan kepadanya.[35] Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.[36]

Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru adalah proses penilaian hasil kerja dari seorang guru berdasarkan tugas yang diberikan dengan standar yang telah ditetapkan suatu lembaga pendidikan.

Menurut Mulyasa mengemukakan manfaat penilaian kinerja guru adalah :[37]

a. sumber data untuk pencatatan tenaga pendidikan, dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi pendidikan nasional,
b. nasihat yang perlu disampaikan kepada tenaga pendidikan dalam suatu lembaga pendidikan,
c. alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong arah kemajuan,
d. meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga pendidikan, dan

---

[35] Anwar Prabu , Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. h. 69

[36] Malayu, H. Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi*. h. 87

[37] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. h. 35

e. bahan informasi dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tenaga pendidikan, baik perencanaan, promosi, mutasi maupun kegiatan lainnya.

Mengukur kinerja diperlukan indikator kinerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan seseorang dituntut memiliki kemampuan yang mensyaratkan oleh pekerjaan itu. Guru dituntut memiliki dua kemampuan utama, yaitu kemampuan keguruan dan kemampuan keahlian sesuai dengan bidangnya masing-masing. Kemampuan keguruan meliputi sepuluh kemampuan dasar guru sebagaimana ditetapkan oleh Depdiknas. Sedangkan kemampuan keahlian adalah kemampuan yang menunjukkan kemahiran, integrasi, susunan dan aplikasi yang terkait antara ketrampilan dengan pengetahuan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Jika kedua kemampuan tersebut diaplikasikan maka akan terjadi kinerja guru.

Sepuluh kemampuan dasar guru menurut Sardiman yaitu meliputi:[38]

a. penguasaan bahan

Sebelum tampil di depan kelas guru terlebih dahulu harus sudah menguasai bahan yang akan diajarkan dan bahan-bahan yang dapat mendukung jalannya proses belajar mengajar.

b. Pengelolaan program belajar

Guru harus mampu merumuskan tujuan pembelajaran, menggunakan proses pembelajaran yang tepat, melaksanakan program belajar mengajar, mengenal kemampuan anak didik, merencanakan dan melaksanakan program remedial.

---

[38] Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. h. 163

c. Pengelolaan kelas

Guru dituntut mampu mengelola kelas, yakni menyediakan kondisi yang kondusif untuk berlangsungnya proses belajar mengajar.

d. Penggunaan media

Langkah-langkah yang perlu diperhatikan guru dalam penggunaan media adalah :

1) Mengenal, memilih, dan menggunakan suatu media.
2) Membuat alat bantu pengajaran yang sederhana.
3) Menggunakan dan mengelola laboratorium dalam rangka proses belajar mengajar.
4) Menggunakan buku pegangan/buku sumber.
5) Menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar.
6) Menggunakan unit microteaching dalam program pengalaman lapangan.

e. Penguasaan landasan-landasan pendidikan

Guru dalam kegiatan pendidikan harus memahami hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan nasional baik dasar, tujuan dan kebijaksanaan pelaksanaannya.

f. Pengelolaan interaksi belajar mengajar

Guru harus menguasai bahan/materi, mampu mendesain program belajar mengajar, mampu menciptakan kondisi kelas yang kondusif, terampil memanfaatkan media dan memilih sumber serta memahami landasan-landasan pendidikan sebagai dasar bertindak.

g. Penilaian prestasi siswa

Guru harus mampu menilai prestasi siswa. Dengan mengetahui prestasi belajar siswa apalagi secara individual guru akan dapat mengambil langkah-langkah intruksional yang kontruktif.

h. Pengenalan fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah.

Dalam tugas dan peranannya di sekolah guru juga sebagai pembimbing ataupun konselor/penyuluh.

i. Pengenalan dan penyelenggaraan administrasi di sekolah

Guru di sekolah di samping berperan sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing juga sebagai administrator.

j. Pemahaman prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran

Guru harus dapat membaca dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan, dengan demikian guru akan mendapatkan masukan yang bisa diterapkan untuk keperluan proses belajar mengajar.

Kesimpulan yang dapat diambil dari pendapat dan teori kinerja guru diatas, bahwa kinerja guru adalah prestasi atau kemampuan kerja guru dalam persiapan, pelaksanaan, dan pencapaian guru dalam proses balajar mengajar.

Berdasarkan penjelasan yang dipaparkan di atas maka indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja guru adalah :

a. Penguasaan bahan
b. Pengelolaan Program Belajar Mengajar
c. Pengelolaan Kelas

d. Penggunaan Media

e. Penguasaan Landasan-landasan Pendidikan

f. Pengelolaan Interaksi Belajar Mengajar

g. Penilaian Prestasi Siswa

h. Pengenalan Fungsi dan Program Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah.

i. Pengenalan dan Penyelenggarakan Administrasi Sekolah

j. Pemahaman Prinsip-prinsip dan Menafsirkan Hasil Penelitian Pendidikan untuk Keperluan Pengajaran.

4. Tujuan Penilaian Kinerja Guru

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk :[39]

a. Lebih menjamin objektivitas dalam pembinaan calon pegawai dan pegawai berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

b. Memperoleh bahan-bahan pertimbangan objektif (masukan) dalam pembinaan capeg dan PNS dalam membuat kebijakan seperti promosi, demosi, transfer (mutasi), hukuman, pemecatan, bonus, *job design* seperti *job enlargement*, *job enrichment*, dan *job rotation*.

c. Memberi masukan untuk mengatasi masalah yang ada, misalnya kurang terampil atau perlu keterampilan baru (untuk menentukan jenis pelatihan dan pengembangan karir calon pegawai dan pegawai)

d. Mengukur validitas metode penilaian kinerja yang digunakan (apakah skor penilaian berkorelasi dengan kinerja)

e. Mendiagnosa masalah-masalah organisasi

---

[39] Husaini, Usman. *Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2008) h. 459

f. Umpan balik bagi calon pegawai dan pegawai, serta pimpinan

5. Upaya meningkatkan kinerja guru

Guru yang memiliki kinerja tinggi akan bernafsu dan berusaha meningkatkan kompetensinya, baik dalam kaitannya dengan perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian pembelajaran, sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal. Sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Kesepuluh faktor tersebut adalah sebagai berikut :[40]

a. Dorongan untuk bekerja

Seseorang akan melakukan sesuatu atau bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan merealisasikan keinginan yang menjadi cita-citanya. Semakin guru diberikan motivasi sesuai dengan kebutuhannya, maka kinerja guru yang bersangkutan dapat ditingkatkan.

b. Tanggung jawab terhadap tugas

Pemberian tanggung jawab secara individual, merupakan kesempatan bagi para guru untuk mengoptimalkan segenap potensi yang dimilikinya dalam bekerja, sehingga mereka dapat mengaktualisasikan keinginan dan cita-citanya secara optimal.

c. Minat terhadap tugas

Tugas-tugas yang dikerjakan oleh seorang guru mencerminkan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan minat tugas yang dibebankannya. Dalam kaitannya dengan minat guru terhadap pengembangan rencana pelaksanaan

---

[40] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. h. 227-238

pembelajaran, berarti dalam diri guru terdapat perasaan suka atau tidak suka untuk mengembangkan atau tidak rencana pelaksanaan pembelajaran dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

d. Penghargaan atas tugas

Penghargaan atas keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang memacu dan mendorongnya untuk bekerja dan berprestasi lebih baik. Penghargaan dapat menumbuhkan rasa cinta, bangga dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan.

e. Peluang untuk berkembang

Motivasi kerja seseorang dapat dilihat dari kesempatan yang bersangkutan untuk mengembangkan diri dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja. Peningkatan kompetensi guru melalui pendidikan dalam jabatan dapat dilakukan melalui penataran, lokakarya atau seminar.

f. Perhatian dari kepala sekolah

Perhatian kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dapat dilakukan melalui diskusi kelompok, dan kunjungan kelas.

g. Hubungan interpersonal dengan sesama guru

Hubungan interpersonal sesama guru disekolah dapat mempengaruhi kualitas kinerja guru, karena motivasi kerja dapat terbentuk dari interaksi dengan lingkungan social disekitarnya. Melalui kerja sama dan jalinan silaturahmi akan dapat meningkatkan mekanisme kerja yang optimal, bahkan dapat meningkatkan profesionalisme guru secara kolektif.

h. MGMP dan KKG

Melalui MGMP dan KKG diharapkan semua kesulitan dan permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam pembelajaran dapat dipecahkan dan diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan disekolah melalui peningkatan mutu pembelajaran.

i. Kelompok diskusi terbimbing

Menunjang pengembangan guru dalam mengembangkan kompetensi guru, perlu dibentuk kelompok diskusi terbimbing untuk mengatasi guru yang kurang semangat dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Diskusi terbimbing dapat membuahkan hasil yang memuaskan, dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja para guru, dengan demikian upaya ini perlu dikembangkan dengan cara mencari model-model pembinaan yang efektif dan efisien untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru.

j. Layanan perpustakaan

Salah satu sarana peningkatan profesionalisme guru adalah tersedianya buku sumber yang dapat menunjang kegiatan pembelajaran dan pembentukan kompetensi guru. Pengadaan buku pustaka perlu diarahkan untuk mendukung kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan peserta didik dan guru akan materi pembelajaran.

D. Hasil Penelitian Yang Relevan

Penulis menggunakan sumber-sumber penelitian atau beberapa skripsi yang relevan yaitu sebagai berikut :

Skripsi Titiek Agustinari dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Jetis

Kota Yogyakarta tahun Pelajaran 2012." Hasil yang diperoleh adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 4,455 lebih besar dari nilai T_{tabel} sebesar 1,671 pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien determinan 0,284 sehingga dapat disimpulkan kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 28,4%.[41]

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Hartini pada tahun 2012 yang mengadakan penelitian tentang "Pengaruh Kualifikasi Akademik, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Se-Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kualifikasi akademik sebesar 32%, pengalaman kerja 42,9%, motivasi kerja 35,2% dan pengaruh secara bersama-sama 59,7%.[42]

Penelitian yang dilakukan oleh Harun Al Rasyid pada tahun 2013, jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Trunojoyo Madura, Bangkalan dengan judul "Analisis Standar Kualifikasi Akademik Guru SD di Kecamatan

---

[41] Titiek Agustinari, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Jetis Kota Yogyakarta tahun Pelajaran 2012*, Universitas Negeri Yogyakarta. Diaksses pada https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://eprints.uny.ac.id/20645/1/Titiek%2520Agustinari.pdf&ved=2ahUKEwiC0au-3o3kAhUgHo*KHYMcBbsQFjAAegQIARAB&usg=AOvVaw1fpgbNA2RhdnKJKv6DYIRa. Pada tanggal 10 Agustus 2019.

[42] Sri Hartini, *Pengaruh Kualifikasi Akademik, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Se-Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan*, diakses pada https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://lib.unnes.ac.id/21083/1/1401411510-s.pdf&ved=2ahUKEwjP-6DH4I3kAhUFUI8KHVeuAVsQFjAAegQIARAB&usg=AOvVaw06ucCGeStVbOxCr-PSNI pada tanggal 10Agustus 2019

Kras Kabupaten Kediri". Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 174 guru SD (77%) di Kecamatan Kras Kabupaten Kediri yang telah memenuhi kualifikasi akademik guru dari 226 jumlah keseluruhan guru, sebanyak 52 orang guru (23%) yang masih belum mencapai kualifikasi akademik sebagaimana yang dipersyaratkan. Jumlah 23% tersebut didominasi oleh guru yang masih memiliki kualifikasi akademik Diploma II (DII) yakni sebanyak 17 orang (7,5%).[43]

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syaikhul Alim pada tahun 2013, Manajemen Sekolah IAIN Walisongo dengan judul "Pengaruh Kualifikasi Pendidikan, Keikutsertaan Diklat dan Sikap Pada Profesi Terhadap Kompetensi Guru PAI SD di Kabupaten Pekalongan". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kualifikasi pendidikan terhadap kompetensi guru PAI SD di Kab. Pekalongan dengan koefisien korelasi 0,388 dan sumbangan efektif sebesar 15,05%.[44]

Penelitian yang dilakukan oleh Iriyana Rahwi Narni pada tahun 2012 dari Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul "Kontribusi Intensitas Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), Pelatihan-Pelatihan, dan Kualifikasi Akademik

---

[43] Harun Al Rasyid, *Analisis Standar Kualifikasi Akademik Guru SD di Kecamatan Kras Kabupaten Kediri*, diakses pada https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://journal.trunojoyo.ac.id/widyagogik/article/view/1/0&ved=2ahUKEwjAwKD04Y3kAhWjpo8KHVKRBMMQFjAAegQIAh, pada tanggal 10 Agustus 2019

[44] Syaikhul Alim, *Pengaruh Kualifikasi Pendidikan, Keikutsertaan Diklat dan Sikap Pada Profesi Terhadap Kompetensi Guru PAI SD di Kabupaten Pekalongan*, https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://lib.unnes.ac.id/21083/1/1401411510-s.pdf&ved=2ahUKEwjP-6DH4I3kAhUFUI8KHVeuAVsQFjAAegQIARAB&usg=AOvVaw06ucCGeStVbOxCr-PSNI pada tanggal 10Agustus 2019

terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pengaron Kabupaten Banjar" menunjukkan bahwa (1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara intensitas kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) terhadap kinerja guru sebesar 0,324 dan kontribusi sebesar 10,5%; (2) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan-pelatihan dengan kinerja guru sebesar 0,322 dan kontribusi sebesar 10,4%; (3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kualifikasi akademik terhadap kinerja guru sebesar 0,303 dan kontribusi sebesar 9,2%; (4) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara intensitas kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), pelatihanpelatihan, dan kualifikasi akademik secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 0,482 dan kontribusi bersama-sama sebesar 23,2%.[45]

Berdasarkan penelitian sebelumnya, penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian, jumlah populasi, jumlah sampel dan jumlah variabel penelitian. Persamaan dari penelitian ini yakni menggunakan variabel kualifikasi akademik, motivasi kerja dan kinerja guru sebagai variabel yang akan digunakan.

E. Kerangka Berpikir

---

[45] Iriyana Rahwi Narni, *Kontribusi Intensitas Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), Pelatihan-Pelatihan, dan Kualifikasi Akademik terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pengaron Kabupaten Banjar,* Diaksses pada https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://eprints.uny.ac.id/20645/1/Titiek%2520Agustinari.pdf&ved=2ahUKEwiC0au-3o3kAhUgHo*KHYMcBbsQFjAAegQIARAB&usg=AOvVaw1fpgbNA2RhdnKJKv6DYIRa. Pada tanggal 10 Agustus 2019.

Aspek kualifikasi akademik dan motivasi kerja yang baik dari guru dipandang krusial dalam konteks ini sehingga harapannya pemenuhan kebutuhan atas dua faktor tersebut mampu meningkatkan kinerja guru di MAN Model 1 Manado.

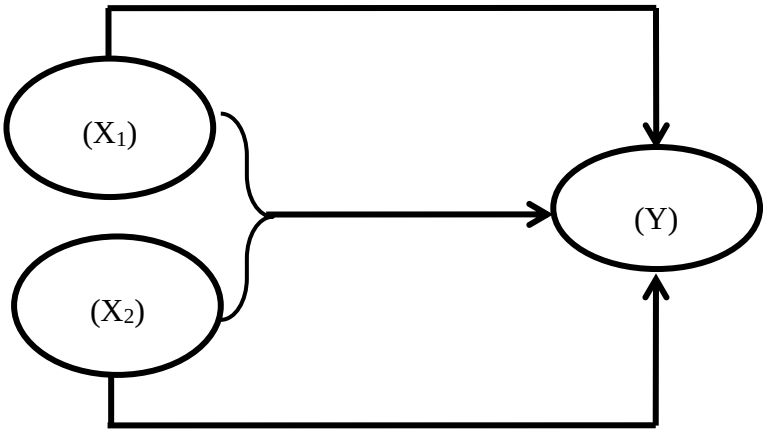
Kualifikasi guru mencakup kualifikasi akademis yang diharapkan mampu merefleksikan kemampuan yang dipersyaratkan bagi pendidik pada jenjang dan satuan pendidikan atau mata pelajaran yang diampunya sesuai dengan standar nasional pendidikan yang berlaku.

Motivasi kerja pendidik dipandang penting dalam peningkatan kinerja guru yang berfungsi untuk meningkatkan produktivitas kerja, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pendidik, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, serta menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Berdasarkan penjelasan tersebut, kualifikasi akademik dan motivasi kerja diduga memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Kualifikasi akademik pendidik yang standar dan memenuhi standar kelayakan mengajar yang baik akan meningkatkan profesionalisme kerja, sehingga kinerja guru terhadap peserta didik sesuai standar. Kualifikasi akademik yang tidak standar cenderung mengurangi kompetensi dan profesionalisme pendidik dalam mengajar. Sedangkan motivasi yang kurang mengakibatkan turunnya produktivitas kerja sehingga layanan akademik ikut menurun. Dengan demikian, adanya standar kualifikasi akademik yang sesuai serta motivasi kerja yang tinggi diharapkan mampu mewujudkan

kinerja guru yang baik sehingga mampu mengoptimalkan terciptanya lingkungan pendidikan yang nyaman dan berprestasi.

Berdasarkan pada kajian teori dan penjelasan di atas, kerangka berpikir penelitian dapat disajikan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka berpikir

Keterangan:

X1: Kualifikasi Akademik

X2: Motivasi Kerja

Y : Kinerja Guru

F. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah atau sub masalah yang diajukan oleh peneliti, yang dijabarkan dari landasan teori atau kajian teori dan masih harus diuji kebenarannya.[46] Dalam penelitian ini dikemukakan:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualifikasi akademik terhadap kinerja guru di MAN Model 1 Manado.

---

[46] Riduwan, *Dasar-dasar Statistika*. (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 9.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Model 1 Manado.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualifikasi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Model 1 Manado

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan pendekatan deduktif induktif yang berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para pakar atau ahli, atau pemahaman dari penulis itu sendiri berdasarkkan pengalamannya dilapangan kemudian akan dikembangkan menjadi suatu permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenahan dalam bentuk empiris dilapangan.[47] Dalam pendekatan kuantitatif ini data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan uji statistik dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS *Statistics versi* 24.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri Model 1 Manado Kelurahan Islam, Kecamatan Tuminting, Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara. Waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 31 Mei – 24 Juni 2019.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[48] Populasi merupakan obyek atau

---

[47] Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Teras, 2009), h.81.

[48] Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*. (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 61.

subyek yang berada dalam pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian.[49]

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti. Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti.[50] Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MAN Model 1 Manado tahun ajaran 2018/2019 yaitu sebanyak 77 orang.

Dalam mengambil sampel penelitian disini penulis berpedoman pada prosedur penelitian yang mengatakan bahwa "penelitian yang dilakukan di bawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus atau sampling total, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi.[51]

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.[52]

---

[49] Riduwan, *Dasar-dasar Statistika*. (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 54.

[50]Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif,* Cet. Ke-3 (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), h. 74.

[51]Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif. (Bandung: Alfabeta, 2018), h. 140.

[52] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, h. 219.

Jawaban setiap item instrumen diukur dengan menggunakan skala *Likert.* Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pernyataan diungkapkan dalam kalimat positif (*favorable*) dan negatif (*unfavorable*). Adapun alternatif pernyataan dan penskorannya adalah sebagai berikut:[53]

Tabel 3.1 Skor Pernyataan Instrumen Skala *Likert*

Jawaban	Bobot Skor	
	Favorable	*Unfavorable*
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-Ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

E. Penyusunan Instrumen

1. Definisi Variabel

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti utuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[54] Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas (Kualifikasi akademik dan motivasi kerja) dan satu variabel terikat (kinerja guru).

---

[53] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif,* 153

[54] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif,* h. 57.

a. Definisi Konseptual

1) Kulifikasi Akademik

Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikasi keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.[55]

2) Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.[56]

3) Kinerja Guru

Kinerja guru adalah usaha guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa melalui pengajaran.[57]

b. Definisi Operasional

Untuk menghindari persepsi dan kesamaan konsep dalam mengartikan istilah, maka perlu diperjelas beberapa istilah sebagai berikut:

1) Kulifikasi Akademik

Kualifikasi akademik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan yang telah dicapai guru dan keahlian yang dimiliki guru yang dibuktikan dengan ijazah. Tidak hanya berdasarkan jenjang pendidikan,

---

[55] Kunandar, *Guru Profesional*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2007), h. 51-52.

[56] Siswanto Sasrtohadiwiryo B. , *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), h. 269.

[57] Supriyadi. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. (Jakarta: Bumi Aksara. 1999) h. 45

melainkan juga relevansi antara latar belakang pendidikan guru dengan mata pelajaran yang diampu. Dan juga upaya dalam mengembangkan pendidikan serta memiliki sertifikasi keahlian mengajar.

2) Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dorongan yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Indikator atau dimensi dari variabel motivasi kerja dalam penelitian ini yaitu: (a) kerja keras; (b) tanggung jawab; (c) dorongan untuk sukses; (d) umpan balik; (e) peningkatan ketrampilan; (f) mandiri dalam bekerja; (g) suka pada tantangan.

3) Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam menjalankan tugas pembelajaran sesuai tugas dan wewenangnya. Indikator penilaian kinerja guru dilakukan terhadap kegiatan pembelajaran dikelas yaitu: (a) penguasaan landasan-landasan pendidikan; (b) pengelolaan program belajar mengajar; (c) penilaian prestasi siswa; (d) penguasaan bahan; (e) pengelolaan kelas; (f) pengenalan fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah; (g) pemahaman prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil penelitian pendidikan untuk keperluan pengajaran.

2. Kisi-Kisi Instrumen

Adapun langkah-langkah penyusunan instrumen adalah sebagai berikut:

a. Penyusunan kisi-kisi instrumen

Kisi-kisi yang digunakan sebagai dasar dalam pembuatan instrumen dalam penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah.

b. Pembuatan daftar pertanyaan

Pertanyaan-pertanyaan dalam angket penelitian ini disusun berdasarkan kisi kisi yang telah dibuat seperti dibawah.

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Kualifikasi Akademik

No.	Indikator Kualifikasi Akademik	Nomor Pernyataan		Jumlah
		Favorable	*Unfavorable*	
1.	Kualifikasi akademik pendidikan minimum D-IV atau S1	1, 2	3, 4	4
2.	Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	12,13, 14, 15,16	12
3.	Sertifikasi profesi guru	17,18	19,20	4
Jumlah				**20**

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja

No.	Indikator	Sub Indikator	Nomor Pernyataan		Jumlah
			Favorable	*Unfavorable*	
1.	Tanggung jawab dalam melakukan kerja	Kerja Keras	1,2	3,4	4
		Tanggungjawab	5,6	7,8	4
2.	Prestasi yang dicapainya	Dorongan untuk sukses	9,10,11	12,13	5
		Umpan balik	14,15,16	17,18	5
3.	Pengembangan diri	Peningkatan ketrampilan	19,20	21,22	4
4.	Kemandirian dalam bertindak	Mandiri dalam bekerja	23,24	25,26	4
		Suka pada tantangan	27,28	29,30	4
	Jumlah				**30**

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru

No.	Indikator Kinerja Guru	Nomor Pernyataan		Jumlah
		Favorable	*Unfavorable*	
1.	Penguasaan Landasan-Landasan Pendidikan	1,2	3,4	4
2.	Pengelolaan Program Belajar Mengajar	5,6,7	8,9	5
3.	Penilaian Prestasi Siswa	10,11,12	13,14	5
4.	Penguasaan Bahan	15,16	17,18	4
5.	Pengelolaan Kelas	19,20	21,22	4
6.	Pengenalan Funsi dan Program Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah	23,24	25,26	4
7.	Pemahaman Prinsip-Prinsip Dan Pemanfaatan Hasil Penelitian Pendidikan Untuk Keperluan Pengajaran	27,28	29,30	4
Jumlah				**30**

F. Uji Coba Instrumen

Angket yang telah dibuat dalam bentuk instrument perlu diuji keterandalannya yaitu dengan menggunakan uji:

1. Validitas

Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.[58]

Untuk uji validitas dan reliabilitas, penentuan jumlah sampel dapat dirumuskan sebagai berikut:[59]

S=10 x jumlah variabel variabel X dan Y yang diteliti

[58] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, h. 130.

[59] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, h. 133.

Dalam penelitian ini, terdapat 3 variabel yang diteliti, yaitu kualifikasi akademik, motivasi kerja dan kinerja guru. Maka, jumlah sampel untuk uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 sampel.

Uji Coba Instrumen dilakukan pada 30 orang guru. Langkah selanjutnya setelah memperoleh data, kemudian data dihitung menggunakan bantuan program IBM SPSS *Statistics versi* 24 dengan rumus *PEARSON*. Apabila telah diperoleh r hitung selanjutnya dibandingkan dengan r tabel, dimana *degree of freedom* (*df*) = *n*-2 dengan signifikansi 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dinyatakan valid. Dalam uji coba instrumen penelitian ini jumlah responden *(n)*=30 dan besarnya *df* dapat dihitung 30-2=28, jadi nilai r tabel untuk *df*28 sebesar 0,3610 yang dilihat pada r tabel korelasi *product moment* dengan taraf signifikansi 5% pada lampiran 24.

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen adalah Korelasi *Product Moment* dari *Pearson*, yaitu sebagai berikut:

Rumus korelasi:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

ΣX = jumlah skor butir

ΣY = jumlah skor total

ΣXY = jumlah perkalian antara skor X dan skor Y

ΣX^2 = jumlah kuadrat dari skor butir

ΣY^2 = jumlah kuadrat dari skor total

N = jumlah responden

Apabila harga r_{hitung} sama dengan atau lebih besar dari r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%, maka butir instrumen tersebut valid. Sedangkan apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka instrument tersebut tidak valid. Hasil perhitungan validasi instrumen dengan bantuan program IBM SPSS *Statistics versi* 24 dengan rumus *PEARSON* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.5 Hasil Perhitungan Uji Coba variabel Kualifikasi Akademik (X1)

No Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
1	0,450	0,3610	Valid
2	0,532	0,3610	Valid
3	0,837	0,3610	Valid
4	0,748	0,3610	Valid
5	0,368	0,3610	Valid
6	0,539	0,3610	Valid
7	0,384	0,3610	Valid
8	0,539	0,3610	Valid
9	0,479	0,3610	Valid
10	0,837	0,3610	Valid
11	0,748	0,3610	Valid
12	0,488	0,3610	Valid
13	0,602	0,3610	Valid
14	0,479	0,3610	Valid
15	0,713	0,3610	Valid
16	0,665	0,3610	Valid
17	0,542	0,3610	Valid
18	0,432	0,3610	Valid
19	0,109	0,3610	Tdk Valid
20	0,577	0,3610	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 20 butir penyataan yang diuji cobakan terdapat satu butir yang tidak valid, yaitu nomor 19. Hasil perhitungan validitas instrumen motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.6 Hasil Perhitungan Uji Coba Variabel Motivasi Kerja (X2)

No Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1	0,416	0,3610	Valid
2	0,392	0,3610	Valid
3	0,822	0,3610	Valid
4	0,642	0,3610	Valid
5	0,417	0,3610	Valid
6	0,612	0,3610	Valid
7	0,421	0,3610	Valid
8	0,612	0,3610	Valid
9	0,406	0,3610	Valid
10	0,815	0,3610	Valid
11	0,642	0,3610	Valid
12	0,407	0,3610	Valid
13	0,556	0,3610	Valid
14	0,413	0,3610	Valid
15	0,702	0,3610	Valid
16	0,618	0,3610	Valid
17	0,382	0,3610	Valid
18	0,424	0,3610	Valid
19	-0,107	0,3610	Tdk Valid
20	0,649	0,3610	Valid
21	0,370	0,3610	Valid
22	0,514	0,3610	Valid
23	0,521	0,3610	Valid
24	0,387	0,3610	Valid
25	0,620	0,3610	Valid
26	0,407	0,3610	Valid
27	0,422	0,3610	Valid
28	0,376	0,3610	Valid
29	0,606	0,3610	Valid
30	0,393	0,3610	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 30 butir penyataan yang diuji cobakan terdapat 1 butir yang tidak valid, yaitu nomor 19. Hasil perhitungan validitas instrumen kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.7 Hasil Perhitungan Uji Coba Variabel Kinerja Guru (Y)

No Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1	0,375	0,3610	Valid
2	0,364	0,3610	Valid
3	0,816	0,3610	Valid
4	0,657	0,3610	Valid
5	0,417	0,3610	Valid
6	0,618	0,3610	Valid
7	0,430	0,3610	Valid
8	0,618	0,3610	Valid
9	0,419	0,3610	Valid
10	0,809	0,3610	Valid
11	0,657	0,3610	Valid
12	0,412	0,3610	Valid
13	0,549	0,3610	Valid
14	0,406	0,3610	Valid
15	0,696	0,3610	Valid
16	0,628	0,3610	Valid
17	0,385	0,3610	Valid
18	0,434	0,3610	Valid
19	0,022	0,3610	Tdk Valid
20	0,640	0,3610	Valid
21	0,374	0,3610	Valid
22	0,508	0,3610	Valid
23	0,532	0,3610	Valid
24	0,371	0,3610	Valid
25	0,624	0,3610	Valid
26	0,413	0,3610	Valid
27	0,163	0,3610	Tdk Valid
28	0,372	0,3610	Valid
29	0,613	0,3610	Valid
30	0,371	0,3610	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 30 butir penyataan yang diuji cobakan terdapat dua butir yang tidak valid, yaitu nomor 19 dan 27.

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliablitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya.[60] Uji reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yang dapat menggambarkan varian butir-butir sehingga dapat digunakan untuk mengevaluasi internal konsistensi.[61] Adapun rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2}\right]$$

Keterangan:

R_{11} = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma\boldsymbol{\sigma}b_2$ = Jumlah varians butir

$\boldsymbol{\sigma}t_2$ = Varians total

Dalam penentuan tingkat reliabilitas instrumen penelitian maka digunakan pedoman berdasarkan nilai koefisien reliabilitas korelasi pada tabel di bawah ini[62]:

---

[60]Jonathan Sarwono, *Metode Penelitain Kantitatif dan Kualitatif* (Yogjakarta: Graha Ilmu, 2006), h. 100

[61]I'anatut Thoifah, *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif* (Malang: Madani, 2015), h.217

[62]Ulber Silalahi, *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif* (Bandung: PT Revika Aditama, 2015), h. 471

Tabel 3.8 Nilai Koefisien Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas	Tingkat Reliabilitas
0,900 – 1,000	Sangat tinggi
0,700 – 0,899	Tinggi
0,600 – 0,699	Cukup
0,500 – 0,599	Rendah
Kurang dari 0,500	Sangat rendah

Suatu instrument dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6. Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program IBM SPSS *Statistics versi* 24 sebagai berikut:

Tabel 3.9 Output Data Uji Reliabelitas Kualifikasi Akademik (X^1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.886	19

Dari data di atas terlihat nilai *alpha cronbach* 0,886. Maka dapat disimpulkan bahwa intrumen variabel kualifikasi akademik menunjukkan bahwa lebih besar dari 0,60 dan tingkat reliabilitas yang tinggi, sehingga instrument penelitian tersebut reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.10 Output Data Uji Reliabelitas Motivasi Kerja (X^2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	29

Dari data di atas terlihat nilai *alpha cronbach* 0,895. Maka dapat disimpulkan bahwa intrumen variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa lebih

besar dari 0,60 dan tingkat reliabilitas yang tinggi, sehingga instrument penelitian tersebut reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.11 Output Data Uji Reliabelitas Kinerja Guru (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.893	28

Dari data di atas terlihat nilai *alpha cronbach* 0,893. Maka dapat disimpulkan bahwa intrumen variabel kinerja guru menunjukkan bahwa lebih besar dari 0,60 dan tingkat reliabilitas yang tinggi, sehingga instrument penelitian tersebut reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

G. Teknik Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.[63] Analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mendeskripsikan data dengan menyajikan data ke dalam distribusi frekuensi, grafik, tabel, atau diagram yang didalamnya terdapat perhitungan *mean* (rerata), *median* (nilai tengah), *modus* (nilai terbanyak), dan simpangan baku.

---

[63] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 147.

Mengetahui kondisi variabel apakah rendah, sedang atau tinggi, digunakan formula sebagai berikut:

a. Nilai rata-rata (*mean*) variabel : jumlah item pernyataan.
b. Menentukan kategori: skor skala tertinggi (5) – skor skala terendah (1) = 4 : 3 (kategori: rendah, sedang, tinggi) = 1,33 sehingga ditemukan rentang kategori: 1 - 2,33 (rendah), 2,34 – 3,67 (sedang), 3,68 – 5 (tinggi).
c. Membandingkan/mencocokkan nilai rata-ratadengan rentang kategorisasi.[64]

Cara menyusun distribusi frekuensi yaitu:[65]

a. Menghitung jumlah kelas interval dengan rumus *Sturges*: K = 1+3.3 log n.
b. Menghitung rentang data yaitu data terbesar dikurangi dengan data terkecil.
c. Panjang kelas, yaitu rentang data dibagi dengan jumlah kelas.

Selanjutnya, data yang ada dianalisis dengan menggunakan bantuan IBM SPSS *Statistics versi* 24. Kemudian, untuk mengetahui kecenderungan masing-masing variabel dibuat kategorisasi dengan menentukan skor batas atas dan batas bawah untuk setiap kategori, sebagai berikut.[66]

---

[64] Widodo, *Metodologi Penelitian Populer & Praktis,* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2017), h. 106

[65] Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*. (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 36-37

[66] Azwar Saifuddin, *Reliabilitas dan Validitas: Seri Pengukuran Psikologi*. (Yogyakarta: Sigma Alpha, 1999), h. 108.

Tabel 3.12 Batasan Kategorisasi

Rumus	Kategori		
	Kualifikasi Akademik	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
X > M + 1,5 SD	Sangat sesuai	Sangat tinggi	Sangat memuaskan
M + 0,5 SD < X ≤ M + 1,5 SD	Sesuai	Tinggi	Memuaskan
M – 0,5 SD < X ≤ M + 0,5 SD	Cukup sesuai	Cukup	Cukup memuaskan
M – 1,5 SD < X ≤ M – 0,5 SD	Kurang sesuai	Rendah	Kurang memuaskan
X ≤ M – 1,5 SD	Tidak sesuai	Sangat rendah	Tidak memuaskan

Harga Mean ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (Sdi) dengan rumus sebagai berikut:

Mean ideal = ½ (skor tertinggi + skor terendah)

Standar Deviasi Ideal = $^{1}/_{6}$ (skor tertinggi – skor terendah)

2. Uji Prasyarat Analisis Statistik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan dengan analisis *Kolmogorov Smirnov Test* SPSS. Ketentuan dalam *Kolmogorov Smirnov Test* apabila signifikan $_{hitung}$ > 0,05 berarti data berdistribusi secara normal, sebaliknya apabila taraf signifikasi < 0,05 maka tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menguji apakah korelasi *independent variable* (X) dengan *dependent variable* (Y) memiliki hubungan yang linear secara signifikan. Apabila hubungan antar dua variabel linear, maka kenaikan skor variabel X diikuti dengan kenaikan skor variabel Y. Hubungan ini diuji menggunakan SPSS. Rumus yang digunakan untuk menguji linearitas sebagai berikut:

$$F\ reg = \frac{RK\ reg}{RK\ res}$$

Keterangan:

F reg = Harga garis regresi

RK reg = Rerata kuadrat regresi

RK res = Rerata kuadrat Residu

Selanjutnya, F_{hitung} dikonsultasikan dengan harga F_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%. Apabila harga F_{hitung} < dari F_{tabel} maka kedua variabel memiliki pengaruh yang linear. Sebaliknya, jika F_{hitung} > dari harga F_{tabel}, berarti kedua variabel mempunyai pengaruh yang tidak linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji persyaratan analisis regresi ganda yaitu untuk mengetahui multikolinearitas atau antar variabel tidak saling terkait (harus independen). Uji multikolinearitas menggunakan besaran *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (*VIF*). *Tolerance* merupakan besaran tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik, sedangkan *VIF* adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat (standar deviasi). Apabila angka pada *tolerance* menunjukkan > 0,1 dan *VIF* menunjukkan < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, apabila angka-angka pada kolom *tolerance* menunjukkan < 0,1 dan *VIF* menunjukkan > 10 maka terjadi multikolinearitas.[67]

---

[67] Sunyoto Danang, *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat Ringkasan dan Kasus*. (Yogyakarta: Amara Books, 2007), h. 89-90.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Sederhana (Hipotesis Pertama dan Kedua)

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh kualifikasi akademik terhadap kinerja guru (hipotesis 1) dan motivasi kerja terhadap kinerja guru (hipotesis 2). Langkah yang dilakukan dalam analisis regresi sederhana adalah:

1) Membuat persamaan garis regresi sederhana. Untuk membuat persamaan garis pada regresi sederhana menggunakan rumus persamaan :[68]

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

Keterangan :

Y : Variabel Dependen (kriterium)

X : Variabel Independen (prediktor)

α : konstata regresi (titik potong antara persamaan regresi dengan sumbu Y)

β : ukuran kemiringan garis regresi (koefisien regresi)

b. Analisis Regresi Ganda (Hipotesis Ketiga)

Peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan regresi ganda untuk mengetahui kebenaran hipotesis 3, yaitu: pengaruh kualifikasi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti apabila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik-turunnya) variabel *dependent* (kriterium) apabila dua variabel *independent* (prediktor)

---

[68] Winarsunu Tulus. *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. (Malang: UMM Press, 2002), h. 191.

dimanipulasi (dinaik-turunkan) nilainya.[69] Langkah-langkah untuk menganalisis regresi ganda, sebagai berikut:

1) Mencari koefisien determinasi antara X1 dan X2 dengan Y.

Koefisien ini digunakan untuk mengetahui variasi yang terjadi pada variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan pada variabel bebas (X1 dan X2). Koefisien korelasi ganda (R) bukan merupakan jumlah dari korelasi sederhana yang ada pada setiap variabel X1 dengan Y dan X2 dengan Y, melainkan hubungan X1, X2, dan Y secara bersama-sama. Hasilnya dapat dilihat pada *Model Summary (*R *Square*). Nilai koefisien determinasi (R) yang digunakan adalah *Adjusted* (koefisien determinasi yang disesuaikan).

Penggunaan nilai koefisien determinasi (R) menggunakan *Adjusted* (R^2) karena nilai tersebut sudah disesuaikan, sehingga penambahan atau pengurangan nilai tergantung pada nilai korelasi antar variabel. Apabila menggunakan koefisien determinasi (R) akan menimbulkan bias, karena apabila variabel bebas ditambah maka nilai (R) juga akan bertambah besar. Koefisien korelasi ganda (R) bukan merupakan jumlah dari korelasi sederhana yang ada pada setiap variabel X1 dengan Y dan X2 dengan Y, melainkan hubungan X1, X2, dan Y secara bersama-sama. Adapun rumus koefisien korelasi ganda (R) sebagai berikut.[70]

$$R_{yx1x2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx1+}r^2_{yx2} - 2r_{yx1-yx2}r_{x1x2}}{1 - r^2_{x1x2}}}$$

[69] Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, h. 275.

[70] Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, h. 233.

Keterangan:

R_{yx1x2} : Koefisien korelasi ganda antara variabel X1 dan X2 terhadap Y

r_{yx1} : Koefisien korelasi ganda antara variabel X1 terhadap Y

r_{yx2} : Koefisien korelasi ganda antara variabel X2 terhadap Y

r_{x1x2} : Koefisien korelasi ganda antara variabel X1 dan X2

Untuk mencari koefisien determinasi ini dengan mengunakan bantuan program IBM SPSS *Statistics versi* 24.

2) Menguji hipotesis 3.

Uji hipotesis 3 dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat maka menggunakan uji F dengan ketentuan: 1) Nilai Sig. < 0,05, dan 2) F hitung > F tabel. Hasilnya dapat dilihat pada tabel *Coefficients* dengan bantuan program IBM SPSS *Statistics versi* 24.

3) Membuat persamaan garis regresi ganda berdasarkan rumus: [71]

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen (terikat yang diprediksikan)

X1 dan X2 : Variabel independen (bebas)

α : Konstata (titik potong antara persamaan regresi dengan sumbu Y)

β : ukuran kecondongan garis regresi (koefisien regresi)

---

[71] Hartono, *Statistik untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Lembaga Studi Filsafat, Kemasyarakatan, Kependidikan dan Perempuan (LSFK2P), 2004), h. 140.

Peneliti menggunakan bantuan program IBM SPSS *Statistics* versi 24 untuk mempermudah perhitungan.

c. Kriteria penerimaan dan Penolakan Hipotesis.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini yaitu:

1) H_0 : Kualifikasi akademik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

   H_a : Kualifikasi akademik berpengaruh terhadap kinerja guru.

2) H_0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

   H_a : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

3) H_0 : Kualifikasi akademik dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

   H_a : Kualifikasi akademik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Penerimaan dan penolakan H_0 dapat diperoleh dari interpretasi nilai signifikansi pada teknik analisis statistik apabila nilai signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak dan Ha diterima. Untuk menguji hipotesis statistik yang dirumuskan adalah H_0 : $\beta = 0$ dan Ha : $\beta >$ atau < 0. Apabila $\beta = 0$ maka H_0 dapat diterima dan H_a ditolak. Jika $\beta > 0$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai positif. Apabila $\beta < 0$, maka H_a diterima dengan nilai negatif. Penerimaan dan penolakan H_0 juga dapat diperoleh dari interprestasi nilai signifikan pada teknik analisis statistik jika nilai signifikan <0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.[72]

---

[72] Furqon, *Statistika Terapan untuk Penelitian*. (Bandung: Alfabeta, 2004), h.227.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru MAN Model 1 Manado tahun ajaran 2018/2019 yaitu sebanyak 77 orang. Berikut adalah tabel jenjang pendidikan terakhir yang ditempuh oleh para guru di MAN Model 1 Manado:

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenjang Pendidikan Terakhir Guru di MAN Model 1 Manado

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S - 1	63	70.8	81.8	81.8
	S - 2	14	15.7	18.2	100.0
	Total	77	86.5	100.0	

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa guru yang memiliki kualifikasi akademik Magister (S2) sebanyak 14 guru (18,2%) dan Sarjana (S1) sebanyak 63 guru (81,8%). Berikutnya adalah frekuensi sertifikasi guru di MAN Model 1 Manado:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Sertifikasi Guru di MAN Model 1 Manado

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	a	49	55.1	63.6	63.6
	b	28	31.5	36.4	100.0
	Total	77	86.5	100.0	

a. Tersertifikasi
b. Belum Tersertifikasi

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa guru yang tersertifikasi sebanyak 49 guru (63,6%) dan belum tersertifikasi sebanyak 28 guru (36,4%). Selanjutnya frekuensi jenjang kepangkatan guru di MAN Model 1 Manado:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jenjang Kepangkatan Guru di MAN Model 1 Manado

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pembina, IV/b	1	1.1	1.3	1.3
	Pembina, IV/a	35	39.3	45.5	46.8
	Penata Tkt.1, III/d	6	6.7	7.8	54.5
	Penata Tkt.1, III/c	5	5.6	6.5	61.0
	Penata Tkt.1, III/b	1	1.1	1.3	62.3
	Penata Tkt.1, III/a	12	13.5	15.6	77.9
	Non PNS	17	19.1	22.1	100.0
	Total	77	86.5	100.0	

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa guru yang memiliki pangkat pembina IV/b 1 orang (1,3%), pembina IV/a sebanyak 35 orang (45,5%), Penata tkt.1, III/d sebanyak 6 orang (7,8%), Penata Tkt.1, III/c sebanyak 5 orang (6,5%), Penata Tkt.1, III/b 1 orang (1,3%), Penata Tkt.1, III/a sebanyak 12 orang (15,6%) dan Non PNS sebanyak 17 orang (22,1%). Berikutnya distribusi frekuensi pengalaman mengajar para guru di MAN Model 1 Manado:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Pengalaman Mengajar Guru di MAN Model 1 Manado

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 – 5	29	32.6	37.7	37.7
	5 – 10	6	6.7	7.8	45.5
	10 – 15	20	22.5	26.0	71.4
	15 – 20	9	10.1	11.7	83.1
	> 20	13	14.6	16.9	100.0
	Total	77	86.5	100.0	

2. Gambaran Data Variabel Kualifikasi Akademik (X_1)

Pernyataan untuk mengukur kualifikasi akademik terdiri dari 19 butir dengan skor 1 sampai dengan 5, yang dibagikan kepada 77 responden. Data hasil penelitian dari 77 responden kemudian diolah menggunakan statistic deskriptif dengan bantuan program IBM SPSS *Statistics versi* 24. Berikut hasil statistik deskriptif yang diolah menggunakan program IBM SPSS *Statistics versi* 24.

Tabel 4.5 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kualifikasi Akademik di MAN Model 1 Manado

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
X1	77	33	58	91	74.79	9.067	82.219
Valid N (listwise)	77						

Data diatas menunjukkan nilai rata-rata yang diperoleh untuk variabel kualifikasi akademik adalah 74,79. Kemudian untuk mengetahui kondisi variabel diatas: nilai rata-rata (74,79) : jumlah item pernyataan (19) = 3,94. Dari perhitungan tersebut tampak bahwa nilai rata yang diperoleh adalah 3,94 berada pada kategori tinggi (3,68 – 5), sehingga dapat disimpulkan bahwa kualifikasi akademik tergolong tinggi.

Deskripsi selanjutnya adalah presentase pencapaian tiap indikator kualifikasi akademik dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.6 Rekapitulasi Pencapaian Tiap Indikator Kualifikasi Akademik di MAN Model 1 Manado

No.	Indikator	Pencapaian (%)
4.	Kualifikasi akademik pendidikan minimum D-IV atau S1	80,19
5.	Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan	78,46
6.	Sertifikasi profesi guru	77,84
	Jumlah Rata-Rata	78,83

Sumber : data setelah diolah

Persentase pencapaian tiap indikator dari variabel kualifikasi akademik di atas berdasarkan perolehan skor dalam data penilaian guru dengan skor ideal yang menjadi acuan utama penilaian kualifikasi akademik. Persentase di atas meliputi indikator dalam variabel kualifikasi akademik guru di MAN Model 1 Manado yaitu, Ijazah formal pendidikan terakhir, upaya dalam mengembangkan pendidikan, dan relevansi jurusan pendidikan yang diampu serta memiliki sertifikasi keahlian mengajar. Secara keseluruhan persentase pencapaian kualifikasi akademik mencapai 78,83%.

Selanjutnya ialah menentukan kategorisasi untuk variabel kualifikasi akademik. Pertama adalah menghitung rata-rata ideal (Mi) dan standar deviasi ideal (Sdi). Rata-rata ideal (Mi) = $^1/_2$ (nilai max + nilai min) = $^1/_2$ (91 + 58) = 74,5 dan standar deviasi ideal (Sdi) = $^1/_6$ (nilai max – nilai min) = $^1/_6$ (91 – 58) = 5,5. Kemudian menentukan rentang skor tiap kategori dengan pedoman sebagai berikut.

Tabel 4.7 Pedoman Kategorisasi Kualifikasi Akademik di MAN Model 1 Manado

No.	Kategori	Batas Kecenderungan	Skor
1.	Sangat sesuai	X > M + 1,5 SD	X > 82.8
2.	Sesuai	M + 0,5 SD < X ≤ M + 1,5 SD	77,3 < X ≤ 82.8
3.	Cukup sesuai	M – 0,5 SD < X ≤ M + 0,5 SD	71,8 < X ≤ 77,3
4.	Kurang sesuai	M – 1,5 SD < X ≤ M – 0,5 SD	66,3 < X ≤ 71,8
5.	Tidak sesuai	X ≤ M – 1,5 SD	X ≤ 66,3

Sumber : data setelah diolah

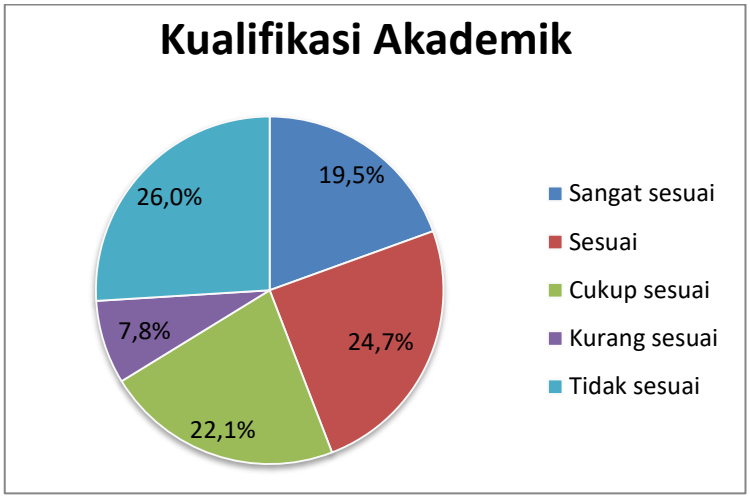
Selanjutnya, membuat kategorisasi kualifikasi akademik di MAN Model 1 Manado dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.8 Kategorisasi Kualifikasi Akademik di MAN Model 1 Manado

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat sesuai	15	19,5
2.	Sesuai	19	24,7
3.	Cukup sesuai	17	22,1
4.	Kurang sesuai	6	7,8
5.	Tidak sesuai	20	26,0
	Jumlah	**77**	**100**

Sumber : data setelah diolah

Hasil kategorisasi kualifikasi akademik juga dapat dilihat pada diagram sebagai berikut.



Gambar 4.1 Diagram Kategorisasi Kategorisasi Kualifikasi Akademik di MAN Model 1 Manado

Terlihat pada diagram diatas atas sebanyak 19,5% menyatakan kualifikasi akademik sangat sesuai, dan 24,7% menyatakan kualifikasi akademik sesuai dan 22,1% menyatakan kualifikasi akademik cukup sesuai. Kesimpulannya bahwa kualifikasi akademik dinyatakan dalam kategori sesuai.

Selanjutnya menentukan distribusi frekuensi dari variabel kualifikasi akademik dengan menggunakan perhitungan skor tertinggi dan terendah berdasarkan jumlah butir dan penskoran. Pertama adalah menghitung jumlah kelas interval dengan rumus *Sturges*: K = 1+ 3,3 log n = 1 + 3.3 log (77) = 1+ 3,3 (1.8865) = 1 + 6.2254 = 7.2254 = 7. Kedua menentukan rentang data, yaitu skor tertinggi – skor terendah = 91-58 = 33. Dan ketiga menentukan panjang kelas, yaitu rentang data dibagi dengan jumlah kelas = 33 : 7 = 4,7.

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Kualifikasi Akademik

No.	Interval	Frekuensi	Persen %
1.	58 – 62,7	11	14,3
2.	62,7 – 67,4	9	11,7
3.	67,4 - 72,1	7	9,1
4.	72,1 - 76,8	15	19,5
5.	76,8 - 81,5	15	19,5
6.	81,5 - 86,2	13	16,9
7.	86,3 - 91	7	9,1
Jumlah		77	100

Sumber : data setelah diolah

3. Gambaran Data Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan untuk mengukur motivasi kerja terdiri dari 29 butir dengan skor 1 sampai dengan 5, yang dibagikan kepada 77 responden. Data hasil penelitian dari 77 responden kemudian diolah menggunakan statistik deskriptif dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS *Statistics versi* 24. Berikut hasil analisis statistic deskriptif yang diolah menggunakan program IBM SPSS *Statistics versi* 24.

Tabel 4.10 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja di MAN Model 1 Manado

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
X2	77	47	89	136	114.57	11.649	135.695
Valid N (listwise)	77						

Data diatas menunjukkan nilai rata-rata yang diperoleh untuk variabel motivasi kerja adalah 114,57. Kemudian untuk mengetahui kondisi variabel diatas: nilai rata-rata (114,57) : jumlah item pernyataan (29) = 3,95. Dari perhitungan tersebut tampak bahwa nilai rata yang diperoleh adalah 3,95 berada pada kategori tinggi (3,68 – 5), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tergolong tinggi.

Deskripsi selanjutnya adalah presentase pencapaian tiap indikator kualifikasi akademik dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.11 Rekapitulasi Pencapaian Tiap Indikator Motivasi Kerja di MAN Model 1 Manado

No.	Sub Indikator	Pencapaian (%)
1.	Kerja Keras	74,42
2.	Tanggungjawab	67,01
3.	Dorongan untuk sukses	82,22
4.	Umpan balik	79,43
5.	Peningkatan ketrampilan	74,55
6.	Mandiri dalam bekerja	86,36
7.	Suka pada tantangan	85,84
	Jumlah Rata-Rata	78,69

Sumber : data setelah diolah

Persentase pencapaian tiap indikator dari variabel motivasi kerja di atas berdasarkan perolehan skor dalam data penilaian guru dengan skor ideal yang menjadi acuan utama penilaian motivasi kerja. Persentase di atas meliputi indikator dalam variabel motivasi kerja guru di MAN Model 1 Manado yaitu, Kerja Keras, tanggung jawab, dorongan untuk sukses, umpan balik, peningkatan ketrampilan dan mandiri dalam bekerja, serta suka pada tantangan secara keseluruhan persentase pencapaian motivasi kerja mencapai 78,69%.

Selanjutnya ialah menentukan kategorisasi untuk variabel motivasi kerja. Pertama adalah menghitung rata-rata ideal (Mi) dan standar deviasi ideal (Sdi). Rata-rata ideal (Mi) = $^1/_2$ (nilai max + nilai min) = $^1/_2$ (136+89) = 112,5 dan standar deviasi ideal (Sdi) = $^1/_6$ (nilai max – nilai min) = $^1/_6$ (136-89) = 7,8. Kemudian menentukan rentang skor tiap kategori dengan pedoman sebagai berikut.

Tabel 4.12 Pedoman Kategorisasi Motivasi Kerja di MAN Model 1 Manado

No.	Kategori	Batas Kecenderungan	Skor
1.	Sangat tinggi	X > M + 1,5 SD	X > 124,2
2.	Tinggi	M + 0,5 SD < X ≤ M + 1,5 SD	116,4 < X ≤ 124,2
3.	Cukup	M – 0,5 SD < X ≤ M + 0,5 SD	108.6 < X ≤ 116,4
4.	Rendah	M – 1,5 SD < X ≤ M – 0,5 SD	100,8 < X ≤ 108.6
5.	Sangat rendah	X ≤ M – 1,5 SD	X ≤ 100,8

Sumber : data setelah diolah

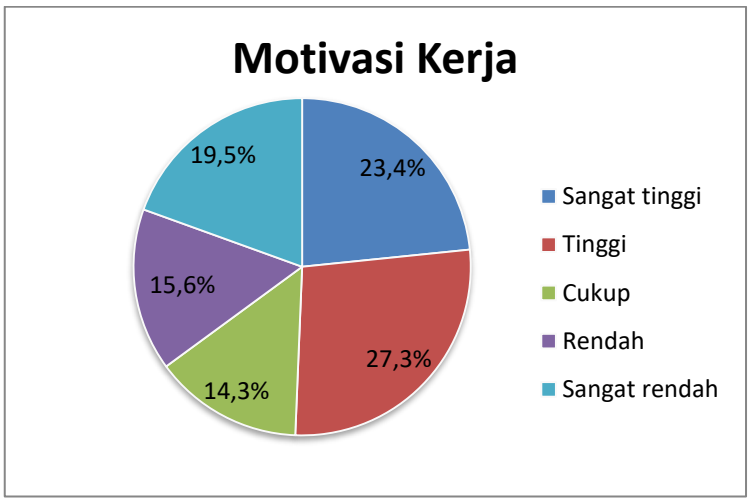
Selanjutnya, membuat kategorisasi kualifikasi akademik MAN Model 1 Manado dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.13 Kategorisasi Motivasi Kerja di MAN Model 1 Manado

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat tinggi	18	23,4
2.	Tinggi	21	27,3
3.	Cukup	11	14,3
4.	Rendah	12	15,6
5.	Sangat rendah	15	19,5
	Jumlah	**77**	**100**

Sumber : data setelah diolah

Hasil kategorisasi motivasi kerja juga dapat dilihat pada diagram sebagai berikut.



Gambar 4.2 Diagram Kategorisasi Motivasi Kerja di MAN Model 1 Manado

Terlihat pada diagram diatas atas sebanyak 23,4% menyatakan motivasi kerja sangat tinggi, dan 27,3% menyatakan motivasi kerja tinggi dan 14,3%

menyatakan motivasi kerja cukup tinggi. Kesimpulannya bahwa motivasi kerja guru dinyatakan dalam kategori tinggi.

Selanjutnya menentukan distribusi frekuensi dari variabel motivasi kerja dengan menggunakan perhitungan skor tertinggi dan terendah berdasarkan jumlah butir dan penskoran. Pertama adalah menghitung jumlah kelas interval dengan rumus *Sturges*: K = 1+ 3,3 log n = 1 + 3.3 log (77) = 1+ 3,3 (1.8865) = 1 + 6.2254 = 7.2254 = 7. Kedua menentukan rentang data, yaitu skor tertinggi – skor terendah = 136 - 89 = 47. Dan ketiga menentukan panjang kelas, yaitu rentang data dibagi dengan jumlah kelas = 47 : 7 = 6,7.

Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

No.	Interval	Frekuensi	Persen %
1.	89 – 95,7	1	1.3
2.	95,7 - 102,4	15	19,5
3.	102,4 - 109,1	11	14,3
4.	109,1 - 115,8	10	13,0
5.	115,8 - 122,5	16	20,8
6.	122,5 - 129,2	18	23,4
7.	129,3 – 136	6	7,8
Jumlah		77	100

Sumber : data setelah diolah

4. Gambaran Data Variabel Kinerja Guru

Pernyataan untuk mengukur kinerja guru terdiri dari 28 butir dengan skor 1 sampai dengan 5, yang dibagikan kepada 77 responden. Data hasil penelitian dari 77 responden kemudian diolah menggunakan statistik deskriptif dengan bantuan program IBM SPSS *Statistics versi* 24. Berikut hasil statistik deskriptif yang diolah menggunakan program IBM SPSS *Statistics versi* 24.

Tabel 4.15 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Guru di MAN Model 1 Manado

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Y	77	46	86	132	109.97	11.699	136.868
Valid N (listwise)	77						

Data diatas menunjukkan nilai rata-rata yang diperoleh untuk variabel kinerja guru adalah 109,97. Kemudian untuk mengetahui kondisi variabel diatas: nilai rata-rata (109,97) : jumlah item pernyataan (28) = 3,93. Dari perhitungan tersebut tampak bahwa nilai rata yang diperoleh adalah 3,93 berada pada kategori tinggi (3,68 – 5), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru tergolong tinggi.

Deskripsi selanjutnya adalah presentase pencapaian tiap indikator kualifikasi akademik dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.16 Rekapitulasi Pencapaian Tiap Indikator Kinerja Guru di MAN Model 1Manado

No.	Indikator	Pencapaian (%)
1.	Penguasaan Landasan-Landasan Pendidikan	80,97
2.	Pengelolaan Program Belajar Mengajar	78,55
3.	Penilaian Prestasi Siswa	65,09
4.	Penguasaan Bahan	84,81
5.	Pengelolaan Kelas	84,24
6.	Pengenalan Funsi dan Program Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah	76,23
7.	Pemahaman Prinsip-Prinsip Dan Pemanfaatan Hasil Penelitian Pendidikan Untuk Keperluan Pengajaran	86,84
	Jumlah Rata – Rata	79,53

Sumber : data setelah diolah

Persentase pencapaian tiap indikator dari variabel kinerja guru di atas berdasarkan perolehan skor dalam data penilaian guru dengan skor ideal yang menjadi acuan utama penilaian kinerja guru. Persentase di atas meliputi indikator dalam variabel kinerja guru di MAN Model 1 Manado yaitu, menyusun program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran, melaksanakan evaluasi belajar, melaksanakan analisis evaluasi belajar, melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, menyusun dan melaksanakan program bimbingan dan konseling serta terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan dalam pembelajaran secara keseluruhan persentase pencapaian kinerja guru mencapai 79,53%.

Selanjutnya ialah menentukan kategorisasi untuk variabel kinerja guru. Pertama adalah menghitung rata-rata ideal (Mi) dan standar deviasi ideal (Sdi). Rata-rata ideal (Mi) = $^1/_2$ (nilai max + nilai min) = $^1/_2$ (132+86) = 109 dan standar deviasi ideal (Sdi) = $^1/_6$ (nilai max – nilai min) = $^1/_6$ (132-86) = 7,7. Kemudian menentukan rentang skor tiap kategori dengan pedoman sebagai berikut.

Tabel 4.17 Pedoman Kategorisasi Kinerja Guru di MAN Model 1 Manado

No.	Kategori	Batas Kecenderungan	Skor

1.	Sangat memuaskan	X > M + 1,5 SD	X > 120,6
2.	Memuaskan	M + 0,5 SD < X ≤ M + 1,5 SD	112,9 < X ≤ 120,6
3.	Cukup memuaskan	M – 0,5 SD < X ≤ M + 0,5 SD	105,2 < X ≤ 112,9
4.	Kurang memuaskan	M – 1,5 SD < X ≤ M – 0,5 SD	97,5 < X ≤ 105,2
5.	Tidak memuaskan	X ≤ M – 1,5 SD	X ≤ 97,5

Sumber : data setelah diolah

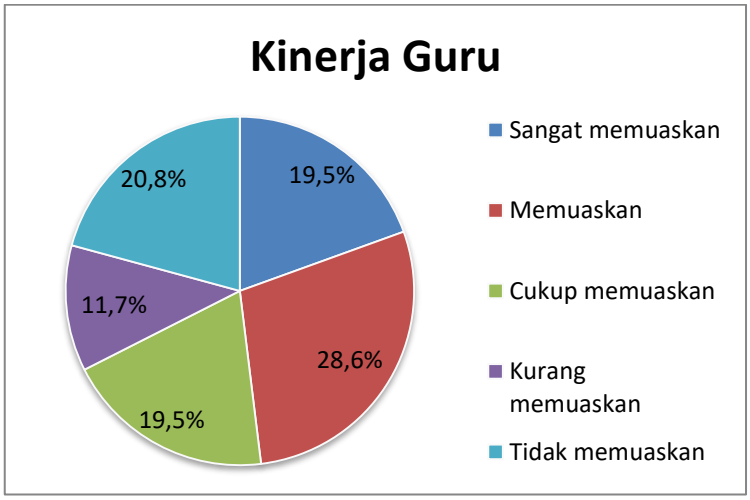
Selanjutnya, membuat kategorisasi kinerja guru di MAN Model 1 Manado dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.18 Kategorisasi Kinerja Guru di MAN Model 1 Manado

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat memuaskan	15	19,5
2.	Memuaskan	22	28,6
3.	Cukup memuaskan	15	19,5
4.	Kurang memuaskan	9	11,7
5.	Tidak memuaskan	16	20,8
	Jumlah	**77**	**100**

Sumber : data setelah diolah

Hasil kategorisasi kinerja guru juga dapat dilihat pada diagram sebagai berikut.



Gambar 4.3 Diagram Kategorisasi Kinerja Guru di MAN Model 1 Manado

Terlihat pada diagram diatas atas sebanyak 19,5% menyatakan kinerja guru sangat memuaskan, dan 28,6% menyatakan kinerja guru memuaskan dan

19,5% menyatakan kinerja guru cukup memuaskan. Kesimpulannya bahwa kinerja guru dinyatakan dalam kategori memuaskan.

Selanjutnya menentukan distribusi frekuensi dari variabel kinerja guru dengan menggunakan perhitungan skor tertinggi dan terendah berdasarkan jumlah butir dan penskoran. Pertama adalah menghitung jumlah kelas interval dengan rumus *Sturges*: K = 1+ 3,3 log n = 1 + 3.3 log (77) = 1+ 3,3 (1.8865) = 1 + 6.2254 = 7.2254 = 7. Kedua menentukan rentang data, yaitu skor tertinggi – skor terendah = 132 - 86 = 46. Dan ketiga menentukan panjang kelas, yaitu rentang data dibagi dengan jumlah kelas = 46 : 7 = 6,6.

Tabel 4.19 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

No.	Interval	Frekuensi	Persen %
1.	86 – 92,6	7	9,1
2.	92,6 - 99,2	9	11,7
3.	99,2 - 105,8	9	11,7
4.	105,8 - 112,4	15	19,5
5.	112,4 – 119	19	24,7
6.	119 - 125,6	12	15,6
7.	125,6 – 132,2	6	7,8
Jumlah		77	100

Sumber : data setelah diolah

5. Uji Prasyarat Analisis Statistik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan analisis Kolmogorov Smirnov dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS *Statistics versi* 24. Apabila signifikan hitung > 0,05 maka data berdistribusi normal dan sebaliknya bila signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas data guru di MAN Model 1 Manado sebagai berikut.

Tabel 4.20 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		X1	X2	Y
N		77	77	77
Normal Parameters[a,b]	Mean	74.79	114.57	109.97
	Std. Deviation	9.067	11.649	11.699
Most Extreme Differences	Absolute	.094	.091	.096
	Positive	.094	.089	.096
	Negative	-.094	-.091	-.083
Test Statistic		.094	.091	.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091[c]	.185[c]	.078[c]
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut dapat disimpulkan bahwa data pada variabel kualifikasi akademik (X1) = 0,091 dan motivasi kerja (X2) = 0,185

serta kinerja guru (Y) = 0,078 berdistribusi normal, dimana Sig_{hitung} lebih besar dari Sig_{tabel} pada taraf signifikansi 5% (0,05).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menguji apakah hubungan variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) memiliki hubungan yang linear, yaitu ketika ada kenaikan skor pada variabel bebas diikuti kenaikan skor pada variabel terikat. Uji linearitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi yang ada pada tabel ANOVA. Apabila signifikan tabel lebih besar dari taraf signifikansi 5% (0,05) berarti data tersebut linear. Uji linearitas dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS *Statistics versi* 24 dengan melihat pada signifikansi *linearity*.

Berikut hasil uji linearitas data pada MAN Model 1 Manado.

Tabel 4.21 Hasil Uji Linearitas Data Kualifikasi Akademik Terhadap Kinerja Guru MAN Model 1 Manado

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	5354.031	28	191.215	1.818	.034
		Linearity	2408.699	1	2408.699	22.904	.000
		Deviation from Linearity	2945.333	27	109.086	1.037	.445
	Within Groups		5047.917	48	105.165		
	Total		10401.948	76			

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi tabel kualifikasi akademik (X1) dengan kinerja guru (Y) yaitu 0,445 lebih besar dari signifikansi 5% (0,05) yang berarti bahwa Kualifikasi Akademik (X1) dengan kinerja guru (Y) memiliki hubungan yang linear dan signifikan.

Tabel 4.22 Hasil Uji Linearitas Data Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Di MAN Model 1 Manado

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	5398.109	23	234.700	2.486	.003
		Linearity	4506.359	1	4506.359	47.731	.000
		Deviation from Linearity	891.750	22	40.534	.429	.984
	Within Groups		5003.839	53	94.412		
	Total		10401.948	76			

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi tabel motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) yaitu 0,984 lebih besar dari signifikansi 5% (0,05) yang berarti bahwa motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) memiliki hubungan yang linear dan signifikan.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji asumsi klasik untuk analisis regresi ganda. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui gejala multikolinearitas atau antar variabel bebas tidak terikat (terbebas dari gejala multikolinearitas). Uji multikolinearitas dapat dicari dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (*VIF*) dan besaran *Tolerance (a).* Kriteria pengambilan keputusan yaitu apabila VIF < 10 dan nilai *Tolerance (a)* > 0,1 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas dan sebaliknya apabila *VIF* > 10 dan nilai *Tolerance (a)* < 0,1 maka terjadi gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS *Statistics versi* 24 dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.23 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.538	10.365		3.139	.002		
	X1	.107	.150	.083	.713	.478	.564	1.772
	X2	.606	.117	.604	5.198	.000	.564	1.772
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)								

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10 yang berarti bahwa antara variabel kualifikasi akademik dan motivasi kerja tidak terjadi multikolinearitas.

6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi sederhana untuk menguji hipotesis 1 dan 2 secara parsial, dan menggunakan analisis regresi ganda untuk menguji hipotesis 3 secara simultan.

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dipakai untuk menganalisis linier antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen yatu pada pengujian tiap-tiap variabel terikatnya terhadap variabel bebasnya.

1) Pengaruh Kualifikasi Akademik Terhadap Kinerja Guru di MAN Model 1 Manado

a) Mencari koefisien determinasi antara X_1 dengan Y.

Untuk mencari koefisien determinasi ini dengan mengunakan bantuan program IBM SPSS *Statistics versi* 24.

Tabel 4.24 Regresi Linier Kualifikasi Akademik (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481[a]	.232	.221	10.324
a. Predictors: (Constant), Kualifikasi Akademik (X1)				

Berdasarkan perhitungan pada table diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R) yang ditunjukkan pada nilai R *square* sebesar 0,232 atau sama dengan 23,2%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kualifikasi akademik terhadap kinerja guru di MAN Model 1 Manado adalah sebesar 23,2%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Pengujian signifikansi dan linieritas persamaan regresi digunakan uki ANOVA (*Analisys of Varians*), adapun hasil outputnya adalah sebagai berikut.

b) Menguji hipotesis 1

H_a : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualifikasi akademik terhadap kinerja guru di MAN Moedel 1 Manado.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kualifikasi akademik terhadap kinerja guru di MAN Moedel 1 Manado.

Pengujian signifikansi dan linieritas persamaan regresi digunakan uji ANOVA (*Analisys of Varians*), adapun hasil outputnya adalah sebagai berikut.

Tabel 4.25 ANOVA Kualifikasi Akademik (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2408.699	1	2408.699	22.601	.000[b]
	Residual	7993.249	75	106.577		
	Total	10401.948	76			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X1						

Berdasarkan perhitungan pada table diatas dapat diketahui nilai F_{hit} = 22,601. Sedangkan dari table distribusi F dengan derajat bebas N_1 = 1 dan N_2 = 75 pada taraf signifikansi 0,05, diperoleh F_{tabel} = 3,97. Jadi $F_{hit} > F_{tabel}$ = 22,60 > 3,97. Berdasarkan perhitungan tabel diatas juga diperoleh nilai signifikansi penelitian sebesar 0,000 atau 0%.

Kriteria Pengujian:

a) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

b) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Berdasarkan Signifikansi :

a) Jika Sig. $_{hitung} \geq$ Sig.$_{tabel}$ maka signifikan

b) Jika Sig.$_{hitung} \leq$ Sig.$_{tabel}$ maka tidak signifikan

Nilai signifikansi penelitian lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Karena $F_{hit} > F_{tabel}$ dan signifikansi penelitian lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan. Kesimpulannya, ada pengaruh positif dan signifikan antara kualifikasi akademik terhadap kinerja guru di MAN Model 1 Manado.

c) Membuat persamaan garis regresi sederhana

Untuk menentukan nilai koefisien α dan β maka harus memperhatikan hasil output *coefficients* dari pengaruh kualifikasi akademik (X_1) terhadap kinerja guru (Y) melalui IBM SPSS *Statistics versi* 24, dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 4.26 Koefisien Kualifikasi Akademik (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	63.538	9.838		6.458	.000
	X1	.621	.131	.481	4.754	.000
a. Dependent Variable: Y						

Dari tabel di atas ditemukan harga koefesien α dan β untuk menentukan harga regresi pada penelitian ini. Adapun persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan atau analisis di atas adalah : $Y = \alpha+\beta X = 65{,}538 + 0{,}621\ X$.

Nilai 65,538 merupakan nilai konstanta (α) yang menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan kualifikasi akademik, maka kinerja guru akan mencapai 65,538. Sedangkan harga 0,621X merupakan harga koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 nilai/angka untuk kualifikasi akademik, maka aka nada kenaikan kinerja guru sebesar 0,621. Sebaliknya jika nilai kualifikasi akademik turun 1 nilai/angka maka kinerja guru juga diprediksi mengalami penurunan 0,621.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN Model 1 Manado

a) Mencari koefisien determinasi antara X_2 dengan Y.

Untuk mencari koefisien determinasi ini dengan mengunakan bantuan program IBM SPSS *Statistics versi* 24.

Tabel 4,27 Regresi Linier Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658[a]	.433	.426	8.866
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_2)				

Berdasarkan perhitungan pada table diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R) yang ditunjukkan pada nilai R *square* sebesar 0,433 atau sama dengan 43,3%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja

terhadap kinerja guru di MAN Model 1 Manado adalah sebesar 43,3%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

b) Menguji hipotesis 2

H_a : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Moedel 1 Manado.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Moedel 1 Manado.

Pengujian signifikansi dan linieritas persamaan regresi digunakan uji ANOVA (*Analisys of Varians*), adapun hasil outputnya adalah sebagai berikut.

Tabel 4.28 ANOVA Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4506.359	1	4506.359	57.327	.000[b]
	Residual	5895.589	75	78.608		
	Total	10401.948	76			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2						

Berdasarkan perhitungan pada table diatas dapat diketahui nilai F_{hit} = 57,327. Sedangkan dari table distribusi F dengan derajat bebas N_1 = 1 dan N_2 = 75 pada taraf signifikansi 0,05, diperoleh F_{tabel} = 3,97. Jadi $F_{hit} > F_{tabel}$ = 57,33 > 3,97.

Berdasarkan perhitungan tabel diatas juga diperoleh nilai signifikansi penelitian sebesar 0,000 atau 0%.

Kriteria Pengujian:

a) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

b) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Berdasarkan Signifikansi :

a) Jika Sig. $_{hitung}$ ≥ Sig.$_{tabel}$ maka signifikan

b) Jika Sig.$_{hitung}$ ≤ Sig.$_{tabel}$ maka tidak signifikan

Nilai signifikansi penelitian lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Karena F_{hit} > F_{tabel} dan signifikansi penelitian lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan. Kesimpulannya, ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Model 1 Manado.

c) Membuat persamaan garis regresi sederhana

Untuk menentukan nilai koefisien α dan β maka harus memperhatikan hasil output *coefficients* dari pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) melalui IBM SPSS *Statistics versi* 24, dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 4.29 Koefisien Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.238	10.054		3.406	.001
	X2	.661	.087	.658	7.571	.000
a. Dependent Variable: Y						

Dari tabel di atas ditemukan harga koefesien α dan β untuk menentukan harga regresi pada penelitian ini. Adapun persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan atau analisis di atas adalah : Y = α+βX = 34,238 + 0,661 X .

Nilai 34.238 merupakan nilai konstanta (α) yang menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan motivasi kerja, maka kinerja guru akan mencapai 34.238. Sedangkan harga 0,661X merupakan harga koefisien regresi yang menunjukkan

bahwa setiap penambahan 1 nilai/angka untuk motivasi kerja, maka aka nada kenaikan kinerja guru sebesar 0,661. Sebaliknya jika nilai motivasi kerja turun 1 nilai/angka maka kinerja guru juga diprediksi mengalami penurunan 0,661.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis 3 menggunakan analisis regresi ganda dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS *Statistics versi* 24, adapun hasil analisis adalah sebagai berikut.

4) Mencari koefisien determinasi antara X1 dan X2 dengan Y.

Untuk mencari koefisien determinasi ini dengan mengunakan bantuan program IBM SPSS *Statistics versi* 24.

Tabel 4,30 Regresi Linier Kualifikasi Akademik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661[a]	.437	.422	8.895
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R) yang ditunjukkan pada nila R Square sebesar 0,437 atau sama dengan 43,7%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kualifikasi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Model 1 Manado adalah sebesar 43,7%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

5) Menguji hipotesis 3

H_a : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualifikasi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Moedel 1 Manado.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kualifikasi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Model 1 Manado.

Pengujian signifikansi dan linieritas persamaan regresi digunakan uji ANOVA (*Analisys of Varians*), adapun hasil outputnya adalah sebagai berikut.

Tabel 4.31 ANOVA Kualifikasi Akademik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4546.601	2	2273.300	28.730	.000[b]
	Residual	5855.347	74	79.126		
	Total	10401.948	76			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Berdasarkan perhitungan pada table diatas dapat diketahui nilai F_{hit} = 28,730. Sedangkan dari table distribusi F dengan derajat bebas N_1 = 2 dan N_2 = 74 pada taraf signifikansi 0,05, diperoleh F_{tabel} = 3,12. Jadi $F_{hit} > F_{tabel}$ = 28,730 > 3,12.

Berdasarkan perhitungan tabel diatas juga diperoleh nilai signifikansi penelitian sebesar 0,000 atau 0%.

Kriteria Pengujian:

1) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
2) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Berdasarkan Signifikansi :

1) Jika Sig. $_{hitung} \geq$ Sig.$_{tabel}$ maka signifikan
2) Jika Sig.$_{hitung} \leq$ Sig.$_{tabel}$ maka tidak signifikan

Nilai signifikansi penelitian lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Karena $F_{hit} > F_{tabel}$ dan signifikansi penelitian lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan.

Kesimpulannya, ada pengaruh positif dan signifikan antara kualifikasi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Model 1 Manado.

6) Membuat persamaan garis regresi ganda

Untuk menentukan nilai koefisien α dan β maka harus memperhatikan hasil output *coefficients* dari pengaruh kualifikasi akademik (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) melalui IBM SPSS *Statistics versi* 24, dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 4.32 Koefisien Kualifikasi Akademik (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.538	10.365		3.139	.002
	X1	.107	.150	.083	.713	.478
	X2	.606	.117	.604	5.198	.000
a. Dependent Variable: Y						

Dari tabel di atas ditemukan harga koefesien α dan β untuk menentukan harga regresi pada penelitian ini. Adapun persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan atau analisis di atas adalah : $Y = \alpha+\beta_1X_1 + \beta_2X_2 = 32{,}538 + 0{,}107\ X_1 + 0{,}606\ X_2$.

Nilai konstanta (α) = 32,538 bersifat positif yang berarti apabila X tidak dapat memberikan kontribusi (X_1=0 dan X_2=0) terhadap Y, maka nilai $\hat{Y}$= 32,538. Dengan demikian kinerja guru akan mengalami penurunan apabila tidak didukung oleh kualifikasi akademik dan motivasi kerja yang sesuai.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kualifikasi Akademik Terhadap Kinerja Guru di MAN Model Manado

Hasil uji regresi sederhana pada variabel kualifikasi akademik terhadap kinerja guru menunjukkan nilai konstanta (α) = 65,538 dan nilai koefisien regresi pendidik (β) = 0,621, sehingga persamaan regresinya adalah $Y = \alpha+\beta X = 65,538 + 0,621X$.

Nilai konstanta (α) = 65,538 bersifat positif yang berarti bahwa apabila X tidak dapat memberikan kontribusi (X=0) terhadap Y, maka nilai $\hat{Y}$= 65,538. Dengan demikian kinerja guru akan mengalami penurunan apabila tidak didukung oleh kualifikasi akademik yang sesuai. Titik potong garis regresi sederhana berada di bawah dari titik 0, tepatnya di titik 65,538.

Nilai koefisien regresi kualifikasi akademik bernilai positif sebesar 0,621 yang berarti apabila kualifikasi akademik pendidik meningkat 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,621 poin dengan syarat nilai kualifikasi akademik tetap.

Nilai Sig. (0,000) < 0, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga kualifikasi akademik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh kualifikasi akademik terhadap kinerja guru juga dapat dianalisis melalui besaran nilai t_{hitung} 6,458 > t_{tabel} 1,665 yang bermakna, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Korelasi (r) sebesar 0,481 dan koefisien determinasi (R) yang disesuaikan sebesar 0,232. Dengan demikian, kualifikasi akademik memberikan kontribusi 23,2% terhadap kinerja guru dan sisanya dipengaruhi oleh aspek lain.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rini Triasningsih pada tahun 2015 tentang "Pengaruh Kualifikasi Akademik Terhadap Kinerja Guru SD Dabin I Dan IV Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo", nilai t_{hitung} sebesar 3,283 dan nilai t_{tabel} 1,987 karena 3,283 > 1,987, maka H_0 ditolak dan H_a diterima secara hubungan kualifikasi akademik berpengaruh terhadap kinerja guru, dan koefisien determinasi (R) 0,107 menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas sebesar 10,7%. Hal ini menunjukkan bahwa 10,7% kinerja guru dipengaruhi oleh kualifikasi akademik, sedangkan 89,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian. [73]

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fina Durriyatun Bahiyyah pada tahun 2016 tentang "pengaruh kualifikasi akademik dan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik di yayasan al-i'anah playen", terdapat pengaruh yang signifikan antara kualifikasi akademik pendidik koefisien determinasi (R) yang disesuaikan sebesar 0,509. Dengan demikian, kualifikasi akademik pendidik memberikan kontribusi 50,9% terhadap kualitas layanan akademik.[74]

Sebagaimana pendapat Parasuraman bahwa faktor penting yang mendukung kualitas layanan ialah kinerja (*performance)* produk atau jasa, dan

---

[73] Rini Triasningsih, *Pengaruh Kualifikasi Akademik Terhadap Kinerja Guru SD Dabin I Dan IV Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo,* Skripsi: Universitas Negeri Semarang, 2015.

[74] Fina Durriyatun Bahiyyah, *Pengaruh kualifikasi akademik dan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik di yayasan al-i'anah playen*" Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.

harapan (*expectations*) yang sesuai.[75] Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat Mathis & Jackson bahwa dalam proses regenerasi dalam mengalokasikan tanggung jawab dibutuhkan kesesuaian sumber daya manusia, terutama kesesuaian orang dengan pekerjaan.[76] Seperti yang disampaikan dalam Konsorsium Ilmu Pendidikan yang membagi hierarki kualifikasi profesi dalam pendidikan menjadi tiga, yakni: 1) tenaga professional; 2) tenaga semi professional, serta; 3) tenaga kurang professional.[77] Pendapat di atas didukung oleh hasil penelitian Hasbi yang menyatakan bahwa keberhasilan peningkatan mutu pendidikan sangat ditentukan dengan tersedianya pendidik dan tenaga kependidikan yang memenuhi kualifikasi menurut standar nasional pendidikan.[78]

Hasil penelitian oleh Mohammad Mahfud Effendi turut menjelaskan bahwa ketidaklayakan pendidik dalam mengajar dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas bukan tanpa sebab, banyak faktor yang mempengaruhi, misalnya ketidaksesuaian latar belakang pendidikan (nonpendidikan atau latar

---

[75]Fandy Tjiptono & Gregorius Chandra. *Service, Quality & Satisfaction*. (Yogyakarta: Andi Offset, 2005), h. 121

[76] Mathis, Robert L. & John H. Jackson. *Human Resource Management*.(Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 263

[77] Sagala, Syaiful. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 25

[78] Hasbi. (2011). Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah dalam Sistem Pendidikan Nasional di Kota Palopo Tahun 2011-2012. Jurnal Diskursus Islam [online]. Diakses dari http://www.uin-alauddin.ac.id/downloadJurnal%20Diskursus%20Islam%20Vol%201%20No%203%20Desember%202013.55-69.pdf,padatangal 10 Agustus 2019.

belakang pendidikan tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu) atau dengan profesi tenaga kependidikan, jumlah mata pelajaran yang diampu, kesibukan, tidak mampu merancang dan melaksanakan serta mengevaluasi pembelajaran.[79]

Kualifikasi akademik dan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan guruakan mempengaruhi proses pembelajaran. Dengan minimnya pengetahuan dan pemahaman terhadap teori, metode dan strategi pembelajaran, pendidik cenderung menggunakan pembelajaran satu arah sehingga tingkat efektifitasnya rendah. Dalam rangka meningkatkan daya saing kualitas pendidikan diperlukan pembelajaran yang lebih efektif, dan dipadu antara dimensi pengetahuan dengan dimensi proses kognitif pembelajarannya di dalam domain empat pilar pendidikan. Strategi pembelajaran secara terus menerus harus dikaji sehingga dalam pembelajaran tersebut membuat peserta didik aktif berkreatifitas, menyenangkan, sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai secara efektif.

Hal tersebut akan mudah dicapai apabila kualifikasi akademik guru yang diartikan sebagai kemahiran yang diperlukan untuk melaksanakan tugas profesi, selalu dan terus menerus dikembangkan serta ditingkatkan. Karena kualifikasi akademik yang rendah akan berdampak pada kinerja guru dalam menjalankan tugas profesinya, misalnya: 1) pengetahuan tentang strategi pembelajaran, 2) pengelolaan kelas khususnya interaksi pembelajaran, 3) motivasi untu berprestasi,

---

[79] Mohammad Mahfud Effendi. (2008). Analisis Kualifikasi dan Kompetensi Profesi Guru serta Upaya Pengembangannya dalam Menyikapi UU Guru-Dosen (Studi di Pendidikan Dasar dan Menengah Kota Malang). [online]. Diakses dari http://research-report.umm.ac.id/research/download/abstractresearchreport_297.pdf, pada tanggal 10 Agustus 2019.

dan 4) komitmen profesi dan etos kerja menjadi tinggi. Oleh karena itu kualifikasi akademik guru merupakan salah satu aspek yang cukup penting untuk dijadikan pertimbangan dalam menciptakan kinerja yang memuaskan sehingga meningkatkan kualitas dan daya saing pendidikan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN Model Manado

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru hasil hipotesis menunjukkan nilai konstanta (α) = 34,238. Nilai koefisien regresi sebesar β = 0,661, sehingga persamaan regresinya adalah $Y=\alpha+\beta X=34,238+ 0,661 X$.

Nilai konstanta (α) = 34,238 bersifat positif yang berarti bahwa apabila X tidak dapat memberikan kontribusi (X=0) terhadap Y, maka nilai $\hat{Y}$= 34,238. Dengan demikian kinerja guru akan mengalami penurunan apabila tidak didukung oleh motivasi kerja yang sesuai. Titik potong garis regresi sederhana berada di bawah dari titik 0, tepatnya di titik 34,238.

Nilai koefisien regresi motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,661 yang berarti apabila motivasi kerja meningkat 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,661 poin dengan syarat nilai motivasi kerja tetap.

Nilai Sig. (0,000) < 0,05, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru juga dapat dianalisis melalui besaran nilai t_{hitung} 3,406 > t_{tabel} 1,665 yang bermakna, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Korelasi (r) sebesar 0,658 dan koefisien determinasi (R) yang disesuaikan sebesar 0,433. Dengan demikian, motivasi kerja memberikan kontribusi 43,3% terhadap kinerja guru dan sisanya dipengaruhi oleh aspek lain.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mega Ayu Rahmawati pada tahun 2011 tentang "pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi sma di kota tegal", diperoleh bahwa H_a diterima, yaitu ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Kota Tegal. Variabel motivasi kerja guru memiliki koefisien determinasi parsial (R) terhadap kinerja guru ekonomi SMA di kota Tegal sebesar 15,05%.[80]

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fina Durriyatun Bahiyyah pada tahun 2016 tentang "pengaruh kualifikasi akademik dan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik di yayasan al-i'anah playen", terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja pendidik terhadap kualitas layanan akademik dengan nilai koefisien determinasi (R) yang disesuaikan sebesar 0,724. Yang berarti bahwa motivasi kerja pendidik memberikan kontribusi 72,4% terhadap kualitas layanan akademik.[81]

Hal ini sesuai dengan pendapat Sutermeister tentang faktor yang mempengaruhi motivasi, yakni "*physical working condition, social working*

---

[80] Mega Ayu Rahmawati, *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sma Di Kota Tegal*, Universitas Negeri Semarang, 2011

[81] Fina Durriyatun Bahiyyah, *Pengaruh kualifikasi akademik dan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik di yayasan al-i'anah playen*" Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.

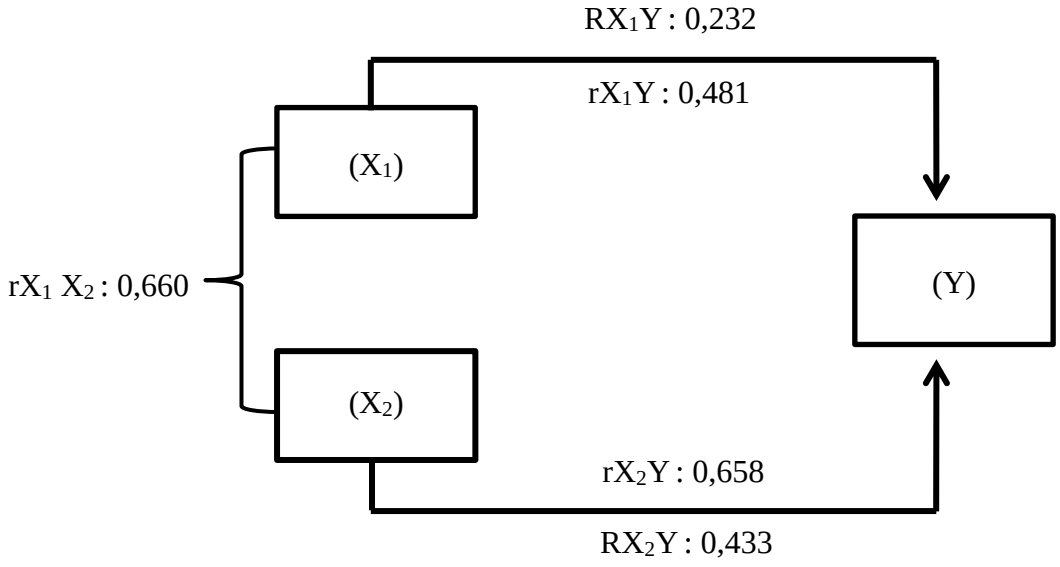
condition, dan fulfillment of individual basic needs."[82] Pendapat itu diperkuat oleh Hasibuan yang membagi dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu motivasi langsung (pujian, penghargaan, tunjangan tambahan atau kenaikan pangkat), dan motivasi tidak langsung (fasilitas, dan suasana tempat kerja).[83]

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi kerja yang baik dapat terlihat dari tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, prestasi yang dicapai guru, pengembangan diri yang baik serta kemandirian dalam bertindak.

---

[82] Sutermeister Robert, *People and Productivity*. (New York: McGraw - Hill Book Company, 1976), h. 7

[83] Hasibuan, Malayu S.P. Organisasi& Motivasi. (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 86.



Gambar 4.3 Kerangka Korelasi Analisis Regresi Sederhana Variabel Kualifikasi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN Model 1 Manado.

3. Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN Model Manado

Berdasarkan hasil analisis data, kualifikasi akademik dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja guru. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan nilai konstanta pada subjek pendidik (α) = 32,538. Selain itu nilai koefisien regresi sebesar $\beta 1$= 0,107 dan $\beta 2$= 0,606 sehingga persamaan regresinya adalah $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ = 32,538 + 0,107 X_1 + 0,606 X_2.

Nilai konstanta (α) = 32,538 dan bersifat positif yang berarti apabila X tidak dapat memberikan kontribusi (X1=0 dan X2=0) terhadap Y, maka nilai Y= 32,538. Dengan demikian kinerja guru akan mengalami penurunan apabila tidak didukung oleh kualifikasi akademik dan motivasi kerja yang sesuai. Titik potong garis regresi ganda berada di atas titik 0 tepatnya di titik 32,538.

Nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,107 baik pada variabel kualifikasi akademi. Interpretasinya, apabila kualifikasi akademik meningkat 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,107 poin dengan syarat nilai kualifikasi akademik tetap. Begitu pula pada variabel motivasi kerja, apabila mengalami peningkatan 1 poin, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,606. Tingkat hubungan antar variabel berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel yang paling kuat pengaruhnya terhadap kinerja guru ialah variabel motivasi kerja, sedangkan yang paling rendah yaitu variabel kualifikasi akademik.

Nilai Sig. kualifikasi akademik dan motivasi kerja (0,000) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga kualifikasi akademik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil analisis selanjutnya guna mengetahui pengaruh signifikansi diketahui bahwa pada nilai F_{hitung} (28,730) > F_{tabel} (3,12) yang bermakna H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga variabel kualifikasi akademik dan motivasi kerja signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Koefisien korelasi (r) sebesar 0,661 dan koefisien determinasi (R) yang disesuaikan sebesar 0,437 yang berarti bahwa kualifikasi akademik dan motivasi kerja memberikan kontribusi 43,7% terhadap kinerja guru dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fina Durriyatun Bahiyyah pada tahun 2016 tentang “pengaruh kualifikasi akademik dan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik di yayasan al-i’anah playen”, dengan subjek pendidik memiliki nilai koefisien regresi dengan

arah positif sebesar β1 (0,249); β2 (0,677) secara bersama-sama kualifikasi akademik dan motivasi kerja pendidik memberikan sumbangan efektif sebesar 75,5% (pendidik).[84]

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualifikasi akademik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Kualifikasi akademik guru yang baik terlihat dari kualifikasi akademik pendidikan minimum D-IV atau S1, latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan seta sertifikasi profesi guru. Dengan kurangnya pemenuhan terhadap kriteria tersebut kinerja guru kurang terjamin karena guru dianggap tidak memenuhi kelayakan sehingga kinerjanya dalam memberikan layanan menjadi dipertanyakan.

Motivasi kerja yang rendah juga akan mempengaruhi kinerja guru. Pelaksanaan tugas yang tidak disiplin, tidak adanya sikap totalitas, tidak memiliki integritas, kredibilitas, serta tanggung jawab yang rendah menyebabkan kinerja terhadap peserta didik kian buruk. Sebaliknya, apabila motivasi kerja yang ditunjukkan dengan kemauan untuk berkembang, terus meningkatkan wawasan, mandiri dalam menghadapi masalah, serta memiliki sikap tanggung jawab yang tinggi, maka kinerja guru akan optimal.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut diantaranya kompensasi, aktualisasi diri, kompetensi, serta karakteristik pekerjaan. Mathis & Jackson menambahkan

---

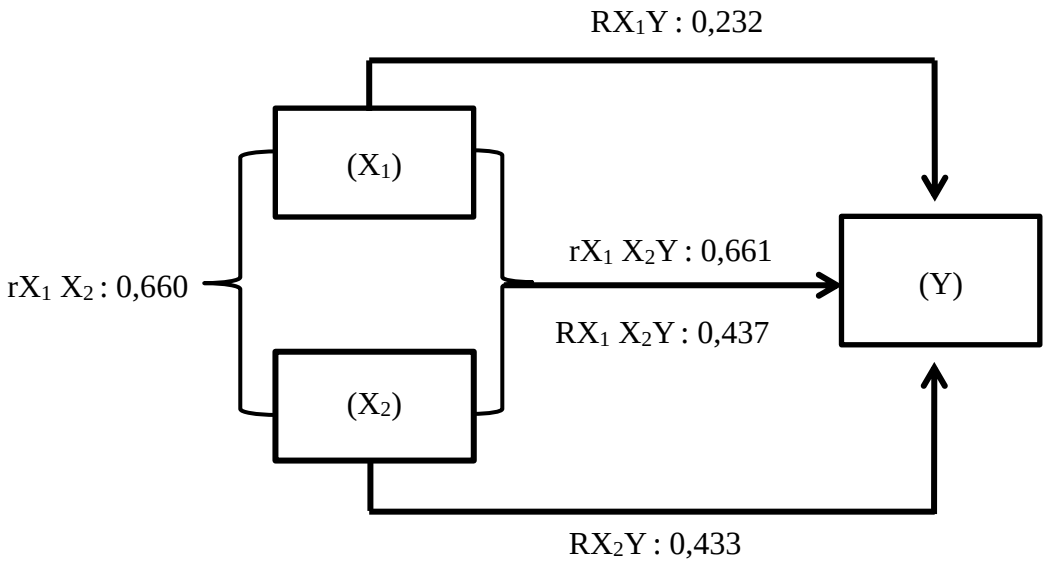
[84] Fina Durriyatun Bahiyyah, *Pengaruh kualifikasi akademik dan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik di yayasan al-i'anah playen*" Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.

“memberikan layanan pelanggan yang sangat baik menjadi sebuah pendekatan lain untuk meningkatkan kinerja kompetitif organisasional.”[85] Dalam hal ini, interaksi dengan pelanggan juga menjadi alternatif timbal balik dari penyedia jasa untuk merangsang layanan yang baik. Selain hal itu, aspek kompetensi juga mempengaruhi kinerja guru. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Ermelinda Yosefa Awe, Nyoman Dantes, & I Wayan Lasmawan yang menyatakan bahwa kualifikasi akademik, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pendidik yang berdampak pada kualitas layanan akademik pada suatu lembaga pendidikan.[86] Kualitas layanan akademik merupakan salah satu prasyarat untuk dapat mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Uraian di atas menunjukkan bahwa pendidikan yang berkualitas dapat terwujud apabila aspek yang mempengaruhi, seperti kualifikasi akademik serta motivasi kerja pendidik dapat dijamin agar mampu meningkatkan kinerja guru sehingga memberikan hasil belajar yang berkualitas. Kondisi di atas turut mengindikasikan adanya pembenahan terhadap kualitas layanan yang meliputi kualifikasi akademik, dan motivasi kerja agar ditata secara bertahap sesuai dengan prioritas program agar mampu bersaing menghadapi tantangan global.

---

[85] Mathis, Robert L. & John H. Jackson, *Human Resource Management*. (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 71.

[86] Ermelinda Yosefa Awe, Nyoman Dantes & I Wayan Lasmawan. (2014). Hubungan Antara Kualifikasi Akademik, Kompetensi, Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Di Kecamatan Bajawa, Kabupaten Ngada. Jurnal Penelitian Pascasarjana UNDIKSHA. [online] Diakses dari http://pasca.undiksha.ac.id/e-journal/index.php/jurnal_pendas/article/view/1129 pada tanggal 27 Januari 2015, pukul 14:31.



Gambar 4.4 Kerangka Korelasi Analisis Regresi Berganda Variabel Kualifikasi Akademik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MAN Model 1 Manado.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian dan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara kualifikasi akademik terhadap kinerja guru di MAN Model 1 Manado. Hal ini dapat dilihat dari berdasarkan hasil nilai $F_{hit} > F_{tabel.}$ Diketahui F_{hit} sebesar 22,60 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,97 karena 22,60 > 3,97 maka H_0 ditolak dan H_a diterima Sedangkan kontribusi variabel kualifikasi akademik terhadap kinerja guru sebesar 23,2%.
2. Hasil uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Model 1 Manado. Hal ini dapat dilihat dari berdasarkan hasil nilai $F_{hit} > F_{tabel.}$ Diketahui F_{hit} sebesar 57,33 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,97 karena 57,33 > 3,97 maka H_0 ditolak dan H_a diterima Sedangkan kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 43,3%.
3. Hasil uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh antara kualifikasi akademik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN Model 1 Manado. Hal ini dapat dilihat dari berdasarkan hasil nilai $F_{hit} > F_{tabel.}$ Diketahui F_{hit} sebesar 28,730 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,12 karena 28,730 > 3,12 maka H_0 ditolak dan H_a diterima Sedangkan kontribusi

variabel kualifikasi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 43,7%.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan penulis antara lain:

1. Kualifikasi akademik berpengaruh terhadap kinerja guru. Kualifikasi akademik yang dimiliki guru harus memenuhi syarat dan kriteria yang ditentukan yaitu minimal D4/S1 dan linier mata pelajaran yang di ampu.
2. Motivasi kerja dalam kondisi yang cukup baik, oleh karena itu perlu dipertahankan dan ditingkatkan, dengan memberikan peluang bagi guru untuk mengembangkan karir, dan meningkatkan kesejahteraan, memberikan imbalan jasa yang wajar dan profesional, serta rasa aman dalam melaksanakan tugas.
3. Penelitian ini hanya sebatas pada data yang diperoleh dari angket, karena itu perlu dilakukan penelitian yang mengungkap secara kualitatif terkait kualifikasi akademik, motivasi kerja dan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian* Jakarta: Bina Aksara, 1989.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

Danang, Sunyoto. *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat Ringkasan dan Kasus*. Yogyakarta: Amara Books, 2007.

Furqon, *Statistika Terapan untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2004.

Hamalik. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara 2003.

Handoko, Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. 2001 Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2007.

Hartono, *Statistik untuk Penelitian,* Yogyakarta: Lembaga Studi Filsafat, Kemasyarakatan, Kependidikan dan Perempuan (LSFK2P), 2004.

Hasibuan, Malayu, H. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2003.

Husaini, Usman. *Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2008.

Jackson, Mathis, Robert L. & John H. *Human Resource Management.* Jakarta: Salemba Empat, 2006.

Kementrian Agama Republik Indonesia, *AL-Qur'an Al-Karim dan Terjemah,* Surabaya: Halim, 2013.

Kunandar, *Guru Profesional,* Jakarta: PT Raja Grafindo, 2007.

Marzuki, Burhan Nurgiyantoro, Gunawan. *Statistik Terapan: Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2004.

Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2004.

Mulyasa, E. *Menjadi Guru Profesional.* Bandung: PT Remaja Rosdaya, 2009 Martinis, Yamin. *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2007.

Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* Bandung: PT Remaja Rosdaya, 2007.

Muslich, Masnur. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik.* Jakarta: Bumi Aksara. 2007.

Martono,Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif,* Cet. Ke-3, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012.

Nurdin, Muhammad. *Kiat Menjadi Guru Profesional,* Yogjakata: Ar-Ruzz Media, 2008.

Pandji, Anoraga. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta. 2008.

Prabu, Anwar. Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2009.

Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Retnoningsih, dan Suharso. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Lux*. Semarang: Widya Karya. 2013.

Riduwan, *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta, 2013

Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks. 2003.

Rugaiyah & Atiek Sismiati. *Profesi Kependidikan*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2011

Sagala, Syaiful. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan.* Bandung: Alfabeta, 2013.

Saifuddin, Azwar. *Reliabilitas dan Validitas: Seri Pengukuran Psikologi*. Yogyakarta: Sigma Alpha, 1999.

Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2007.

Sarwono, Jonathan. *Metode Penelitain Kantitatif dan Kualitatif* , Yogjakarta: Graha Ilmu, 2006.

Silalahi, Ulber. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif,* Bandung: PT Revika Aditama, 2015.

Siswanto Sasrtohadiwiryo B. , *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta, 2018.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,* Bandung: Alfabeta, 2014.

Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2014.

Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.

Sukmadinata, Nana Syaodih. *Metode Penelitian Pendidikan* Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012.

Suprihatiningrum, Jamil. *Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru,* Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.

Supriyadi. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Jakarta: Bumi Aksara. 1999.

Susilo, Harsono dan Joko. *Pemberontakan Guru Menuju Peningkatan Kualitas,* Yogyakart: Pustaka Pelajar, 2010.

Tanzeh, Ahmad. *Pengantar Metode Penelitian,* Yogyakarta: Teras, 2009.

Thoifah, I'anatut, *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif,* Malang: Madani, 2015.

Ttianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, Jakarta: Kencana, 2010.

Tulus, Winarsunu. *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press, 2002.

Widodo, *Metodologi Penelitian Populer & Praktis,* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2017.

Winardi. *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2002.