

AG NO : 267
TGL TERIMA: 24-3-2016
PARAF : 3

PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN MOTIVASI KERJA GURU
TERHADAP PRODUKTIVITAS PENDIDIKAN DI SDN GUGUS VI
KECAMATAN SUNGAI TARAB



TESIS

Ditulis Sebagai Syarat Mencapai Gelar Magister (S-2)

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

LASTRI EFIDA
MPI. 13 012

PROGRAM PASCASARJANA

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)

BATUSANGKAR

2016

PERNYATAAN PENULIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : LASTRI EFIDA

NIM : MPI.13.012

Status : Mahasiswa Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa Tesis yang saya tulis ini adalah asli hasil karya saya sendiri dan bukan plagiat. Jika terbukti kemudian hari saya melakukan pelanggaran, maka saya bersedia diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Batusangkar, Maret 2016

Penulis

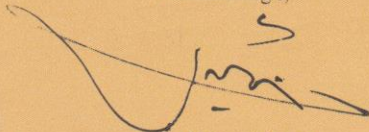


LASTRI EFIDA
NIM: MPI.13 012

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah proses bimbingan, tesis yang ditulis oleh **LASTRI EFIDA/MPI.13.012** dengan judul: *"Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja Guru terhadap Produktivitas Pendidikan di SDN Gugus VI Kecamatan Sungai Tarab"*, dipandang layak untuk diajukan ke sidang munaqasyah tesis.

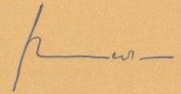
Pembimbing I,



Dr. H. Jasrial, M.Pd.

Tgl.

Batusangkar, Maret 2016
Pembimbing II,



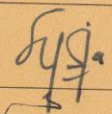
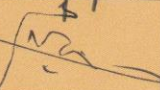
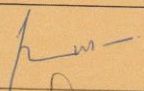
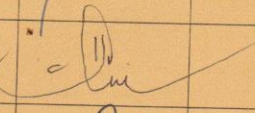
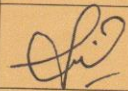
Dr. M. Haviz, M.Si.

Tgl.

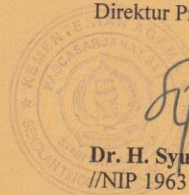
KEPUTUSAN TIM PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh **LASTRI EFIDA/MPI.13.012** dengan judul: " *Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja Guru terhadap Produktivitas Pendidikan di SDN Gugus VI Kecamatan Sungai Tarab* " telah diuji dalam sidang Tim Penguji Tesis Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Batusangkar pada hari Minggu tanggal 06 Maret 2016 dan dinyatakan lulus.

Tim Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Dr. H. Syukri Iska, M.Ag.	Ketua Sidang		
2.	Dr. H. Jasrial, M.Pd.	Pembimbing I /Penguji		
3.	Dr. M. Haviz, M.Si.	Pembimbing II /Penguji		
4.	Dr. Abdul Halim Hanafi, M.Ag.	Penguji I		
5.	Dr. David, M.Pd.	Penguji II		

Batusangkar, Maret 2016
Direktur Program Pascasarjana,



Dr. H. Syukri Iska, M.Ag.
//NIP 196310191992031004

ABSTRACT

Based on pre-research observation, researcher found that teacher's productivity in SDN Gugus VI Kecamatan Sungai Tarab is decrease. It's depend on the last result of national try out examination where they are well of rank 14th, 19th, 22th, and 25th of 27 entire schools around Sungaitarab subdistrict. Researcher's presume that is caused by attention's shortcoming of headmasters on observe their teachers work's assesment and work's motivation.

This research to finding and describe how important an influence of teachers work's assessment toward teachers productivity, how important an influence of teachers work's motivation toward teachers productivity, and correlation between teachers work's assessment and teachers work's motivation toward teacher's productivity.

This research was correlational research with quantitative method. Population in this research is whole of headmaster and teacher on SDN Gugus VI Kecamatan Sungai Tarab, there is about 48 peoples. Research's data was collected by using questioner with likert scale model and was analyzed by using correlational analysis technique and regretion analysis technique utilizing SPSS.18 application.

The analysis of respondent's acceptance level showed that teachers work's assesment have a correlation toward teacher's productivity as 85,36% with 0,829 correlation score as first hypothesis. Teacher's work motivation have a correlation toward teacher's productivity as 52,7% with 0,50 correlation score as second hypothesis. Teachers work's assesment and teachers work's motivation are have a correlation toward teacher's productivity as 82,23% respondent's acceptance level with 0,01 correlation score as third hypothesis.

ABSTRAK

Berdasarkan pengamatan awal di lapangan / prapenelitian, peneliti dapat mengatakan bahwa produktivitas kerja guru di SDN Gugus VI Kecamatan Sungaitarab masih kurang, hal tersebut dibuktikan dengan hasil ujian try out untuk menghadapi ujian nasional tahun ajaran 2014/2015 menduduki peringkat 14,19,22,25 dan 27 dari 27 sekolah yang ada di kecamatan Sungaitarab. Peneliti menduga rendahnya hasil ujian try out ini disebabkan oleh kurangnya perhatian kepala sekolah terhadap penilaian kinerja dan motivasi kerja guru di KKG Gugus VI kecamatan Sungaitarab.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan seberapa besar pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas, dan pengaruh motivasi kerja guru terhadap produktivitas, dan pengaruh penilaian kinerja dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap produktivitas.

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh kepala sekolah dan guru di SDN Gugus VI kecamatan Sungaitarab yang berjumlah 48 orang. Dengan jumlah sampel 15 orang yang diambil berdasarkan teknik *stratified random sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dengan model *Skala Likert*. Hipotesis pertama, kedua dan ketiga diuji dengan menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi melalui aplikasi SPSS versi 18.0.

Hasil analisis dari tingkat capaian responden menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 85,36% dan uji hipotesis pertama angka korelasinya ialah 0,829. Motivasi kerja guru dari tingkat capaian responden berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 52,7% dan uji hipotesis kedua angka korelasinya ialah 0,50. Penilaian kinerja guru dan Motivasi kerja berdasarkan hasil analisis di atas memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas dengan tingkat capaian responden 82,23% dan uji hipotesis ketiga angka korelasinya adalah 0,01.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirabbil ‘alamiin, dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Allah Swt, atas segala rahmat dan karuniaNya yang dilimpahkan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis ini yang berjudul : ‘*Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja Guru terhadap Produktivitas Pendidikan di SDN Gugus VI Kecamatan Sungaitarab*’ ini.

Salawat dan salam penulis kirimkan kepada Nabi Muhammad Saw yang telah membawa umatnya dari kegelapan ke cahaya ilmu pengetahuan sampai saat sekarang.

Tesis ini Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Kerja Guru terhadap Produktivitas Pendidikan di SDN Gugus VI Kecamatan Sungaitarab sengaja ditulis dalam rangka untuk mencapai gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd.I) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Batusangkar.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Ketua STAIN Batusangkar, Bapak Dr. H. Kasmuri Selamat, M. Ag, Direktur Pascasarjana, Bapak Dr. H. Syukri Iska, M. Ag, dan Asisten Direktur, Inong Satriadi, S. Ag. MA, beserta jajarannya yang telah memberi fasilitas dan layanan dalam proses pembelajaran dan penyelesaian studi.

Terima kasih yang tak terhingga penulis ucapkan kepada Pembimbing I, Bapak Dr. H. Jasrial, M.Pd dan Pembimbing II, Bapak Dr. M. Haviz, M.Pd, yang

dengan tulus ikhlas membimbing penulis, sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.

Tak lupa pula, penulis ucapkan terima kasih kepada seluruh dosen dan staf administrasi STAIN Batusangkar, termasuk rekan-rekan sejawat yang menaruh perhatian dan bantuannya sehingga selesainya tesis ini.

Akhirnya, penulis mengucapkan terima kasih kepada orang tua penulis sendiri yaitu Bapak Bakhtiar BK dan Ibu Rawani Saad, suami Fauzi Sastera, kedua orang anak kandung Argha Perkasa dan Bayu Tirta Sukmana yang dengan sepenuh perhatian telah mendidik, mendampingi, dan memberi dukungan kepada penulis sehingga selesainya studi ini. Kiranya karya ini memberikan sumbangsih bagi para pembaca dan pemerhati serta menjadi amal saleh di sisi Allah Swt. Amin.

Penulis mohon maaf jika dalam tesis ini terdapat kekhilafan dan kekeliruan secara teknis dan isinya. Oleh sebab itu, kritik yang konstruktif dan sehat sangat penulis harapkan demi sempurnanya tesis ini.

Batusangkar, Maret 2016

Penulis

LASTRI EFIDA
NIM.MPI.13.012

DAFTAR ISI

PERNYATAAN PENULIS	
PERSETUJUAN PEMBIMBING	
KEPUTUSAN TIM PENGUJI	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah.....	4
D. Perumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. LANDASAN TEORITIK DAN KERANGKA BERPIKIR	
A. Produktivitas Kerja.....	8
1. Pengertian Produktivitas.....	8
2. Pengukuran Produktivitas.....	12
3. Kriteria Keberhasilan Produktivitas Pendidikan.....	13
4. Produktivitas Pendidikan Islam.....	14
B. Kinerja	
1. Pengertian Kinerja.....	18
2. Tahapan Dalam Penilaian Kinerja	20
3. Penilaian Kinerja Kepala Sekolah.....	22
4. Penilaian Kinerja Guru.....	23
5. Kinerja Pegawai Administrasi.	27
C. Motivasi Kerja	
1. Pengertian Motivasi.....	29
2. Jenis-jenis Motivasi.....	31
3. Teori-teori Motivasi.....	32
4. Teknik-teknik Motivasi.....	35
D. Kerangka Berpikir.....	38
E. Hipotesis.....	38
F. Definisi Operasional Variabel.....	39
G. Hasil Penelitian Yang Relevan.....	42
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	

A. Jenis Penelitian.....	44
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
C. Metode Penelitian.....	45
1. Populasi dan Sampel.....	45
2. Teknik Pengumpulan Data	51
3. Alat Pengumpul Data/Instrumen.....	51
4. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	51
D. Teknik Analisis Data.....	54

BAB IV. HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian.....	56
B. Uji Persyaratan Analisis.....	62
C. Uji Hipotesis.....	65
D. Keterbatasan Penelitian.....	68

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	71

DAFTAR KEPUSTAKAAN.....73

LAMPIRAN:

1. Instrumen Penelitian Produktivitas.....	76
2. Instrumen Penelitian Penilaian Kinerja.....	80
3. Instrumen Penilaian Motivasi Kerja.....	83
4. Subjek Penelitian Awal.....	86
5. Statistik Produktivitas.....	88
6. Statistik Kinerja (X_1).....	90
7. Statistik Motivasi (X_2).....	96
8. Hasil Uji Validitas sebelum perbaikan kuesioner.....	110
9. Hasil Uji Validitas setelah perbaikan kuesioner.....	115
10. Rekapitulasi Hasil Nilai Responden.....	119
11. Data Statistik Setiap Variabel Penelitian.....	121
12. Data Distribusi Frekuensi Setiap Variabel.....	122
13. Uji Persyaratan Analisis.....	123
14. Surat Pengantar Izin Penelitian dari Pascasarjana.....	124
15. Surat Rekomendasi Penelitian dari KESBANGPOL.....	125
16. Surat Izin Belajar dari Bupati Tanah Datar.....	126
17. Daftar Guru sebagai subjek Penelitian.....	127

DAFTAR TABEL

Tabel 1: Peringkat Sekolah Dalam Gugus VI Hasil Ujian Try Out Tahun Pembelajaran 2014/2015 Di Kecamatan Sungaitarab.....	2
Tabel 2: Nama Guru-guru Di Gugus VI Yang Seharusnya Sudah Berpangkat IV/B.....	3
Tabel 3: Indikator Produktivitas.....	18
Tabel 4: Indikator Kinerja Guru Dalam PBM.....	28
Tabel 5: Indikator Motivasi Guru Dalam PBM.....	37
Tabel 6: Nama Sekolah Dan Jumlah Guru Di Gugus VI Kecamatan Sungaitarab.....	46
Tabel 7: Proporsi Sampel.....	49
Tabel 8 : Hasil Perhitungan Sampel.....	50
Tabel 9 : Kisi-kisi Pengembangan Instrumen.....	51
Tabel 10: Distribusi Frekuensi Skor Variabel Penelitian Penilaian Kinerja (X_1).....	56
Tabel 11: Data Statistik Variabel Penilaian Kinerja (X_1).....	57
Tabel 12: Tingkat Pencapaian Responden.....	58
Tabel 13 : Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja (X_2).....	59
Tabel 14: Data Statistik Variabel Motivasi Kerja (X_2).....	60
Tabel 15: Distribusi Frekuensi Skor Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	61
Tabel 16: Data Statistik Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	62
Tabel 17: Rangkuman Hasil Pemeriksaan Normalitas.....	63
Tabel 18: Rangkuman Hasil Pemeriksaan Linearitas X_1 - Y	64
Tabel 19: Rangkuman Hasil Pemeriksaan Linearitas X_2 - Y	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Hubungan Variabel X_1 dan X_2 dengan Y.....	38
Gambar 2: Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Penelitian Penilaian Kinerja (X_1).....	57
Gambar 3: Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja (X_2)...	59
Gambar 4: Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Produktivitas Pendidikan (Y).....	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan sangat penting dan menduduki posisi sentral dalam pembangunan karena berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan merupakan suatu proses transformasi nilai-nilai budaya sebagai kegiatan pewarisan budaya dari suatu generasi ke generasi yang lain. Nilai-nilai kebudayaan tersebut mengalami proses transformasi dari generasi terdahulu sampai pada generasi sekarang dan ke depan.

Kepala Sekolah dan guru yang profesional dan berkualitas harus selalu punya kinerja dan motivasi dalam melakukan inovasi pendidikan dan menunjukkan kinerja dan motivasi kerja yang tinggi serta memiliki produktivitas kerja yang tinggi pula untuk meningkatkan kualitas pendidikan.¹ Kepala Sekolah dan guru yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi cenderung disiplin dan memiliki etos kerja yang tinggi dalam bekerja, baik perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan dalam proses kegiatan sekolah, seperti kegiatan belajar mengajar dan kelengkapan administrasi lainnya.

Kepala Sekolah dan guru yang berkinerja tinggi termotivasi dan produktif cenderung memiliki berbagai hasil karya yang dapat dilihat dan dipedomani oleh guru lain sehingga dapat menjadi motor penggerak bagi guru lain untuk menjadi motivator dan produktif dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran dan

¹. Riduwan, *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Alfabeta, Bandung: 2012, h.55-56

pendidikan di sekolah. Jika dibanding dengan guru yang tidak punya kinerja, motivasi dan tidak produktif dalam menjalankan tugas- tugas di sekolah, guru yang punya kinerja, motivasi dan produktif akan lebih cepat naik pangkat dan jabatan ketimbang dengan guru-guru yang tidak punya kinerja, motivasi dan tidak produktif. Akibatnya guru yang punya kinerja, motivasi dan produktif cenderung kemajuan karirnya lebih baik.

Umumnya guru-guru di Sekolah Dasar Gugus VI Kecamatan Sungaitarab Kabupaten Tanah Datar produktivitas kerjanya sebagai guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran dan pendidikan di sekolah dinilai masih kurang. Kenyataan ini dibuktikan dengan hasil perolehan nilai pada ujian try out untuk menghadapi ujian akhir nasional tahun ajaran 2014/2015 ini. Seperti tabel peringkat sekolah atau hasil rata-rata yang diperoleh peserta didik kelas VI di bawah ini.

Tabel: 1 Peringkat Sekolah Dalam Gugus VI Hasil Ujian Try Out Tahun Pembelajaran 2014/2015 Di Kecamatan Sungaitarab.

No	Nama Sekolah	Peringkat	Keterangan					
			B.Ind	IPA	IPS	MAT	PKN	Rata
1	SDN 02 Sungaitarab	25 dari 27	63,70	54,50	45,50	44,50	56,00	52,84
2	SDN 07 Sungaitarab	14 dari 27	70,80	63,25	51,80	55,00	67,00	61,57
3	SDN 14 Sungaitarab	19 dari 27	70,00	58,75	50,08	51,98	62,75	58,71
4	SDN 17 Sungaitarab	27 dari 27	56,63	47,03	40,25	39,84	51,75	47,10
5	SDN 26 Sungaitarab	22 dari 27	69,91	57,73	46,36	53,07	63,18	58,05

Sumber: Peringkat sekolah hasil ujian try out SD TP 2014/2015 Kecamatan Sungaitarab (Data Sekolah 2014)

Perolehan rata-rata nilai dan peringkat sekolah dapat dilihat dari hasil ujian try out di atas yang menunjukkan bahwa produktivitas sekolah rendah. Diduga karena para guru tersebut kurang kinerja dan tidak termotivasi dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru dan juga para guru tersebut tidak dapat tepat waktu untuk empat tahun pada pangkat terakhir naik pangkat ke pangkat yang lebih tinggi karena angka kredit mereka tidak dapat terpenuhi dalam jangka waktu tertentu karena belum termotivasi dalam bekerja dan belum menampakkan produktivitas kerja.

Dalam data yang penulis dapatkan dari Kepala Sekolah yang ada di Gugus VI Kecamatan Sungaitarab diperoleh 26 orang guru yang telah berpangkat IVa dari 48 orang guru belum mampu untuk naik pangkat ke pangkat IVb karena produktivitas kerjanya masih rendah.

Tabel: 2 Nama Guru-Guru di Gugus VI yang Seharusnya sudah Berpangkat IVb.

No	Nama Sekolah	Nama Guru
1	SDN 02 Sungaitarab	Wisma
2	SDN 02 Sungaitarab	Misran
3	SDN 02 Sungaitarab	Benny AR Putra
4	SDN 02 Sungaitarab	Yeny Widya
1	SDN 07 Sungaitarab	Kamsinar
2	SDN 07 Sungaitarab	Syafra Herman
3	SDN 07 Sungaitarab	Yefni Elda
4	SDN 07 Sungaitarab	Muslimah
5	SDN 07 Sungaitarab	Yulza Elfiani

1	SDN 14 Sungaitarab	Erminal
2	SDN 14 Sungaitarab	Irmahayati
3	SDN 14 Sungaitarab	Rusda Ulfa
4	SDN 14 Sungaitarab	Irma Agusti
5	SDN 14 Sungaitarab	Emiyati
6	SDN 14 Sungaitarab	Zulfa Betri
7	SDN 14 Sungaitarab	Syamsilas
8	SDN 14 Sungaitarab	Emrita
9	SDN 14 Sungaitarab	Dria Hafni
10	SDN 14 Sungaitarab	Ariaswati
1	SDN 17 Sungaitarab	Nurbaiti
2	SDN 17 Sungaitarab	Elfi Meliyanti
1	SDN 26 Sungaitarab	Ahdi Rafni
2	SDN 26 Sungaitarab	Ilham
3	SDN 26 Sungaitarab	Yuliarti
4	SDN 26 Sungaitarab	Zulbadrianis
5	SDN 26 Sungaitarab	Yasnidar

Sumber: Wawancara peneliti dengan Ketua Gugus VI Kecamatan Sungaitarab (Data Gugus VI Kecamatan Sungaitarab 2014)

Berdasarkan uraian deskripsi masalah di atas tersebut, terdapatlah masalah pendidikan yang sangat mendesak dan urgen sekali untuk diteliti, karena itu penulis tertarik mengadakan penelitian tentang ”Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja di Sekolah Dasar Gugus VI Kecamatan Sungaitarab Kabupaten Tanah Datar”. Karena dengan kurangnya produktivitas kerja di SD Gugus VI Kecamatan Sungaitarab akan berdampak kurang

menghasilkan lulusan SD yang bisa melanjutkan ke tingkat SLTP, dan juga akan terjadi stagnasi bagi guru-guru yang mengajar di SD Gugus VI Kecamatan Sungaitarab, atau akan tetap berada pada pangkat yang ada sekarang.

A. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas, identifikasi masalah adalah:

1. Kurang termotivasi guru-guru di gugus VI dalam melaksanakan tugas.
2. Kurangnya produktivitas kerja guru di Gugus VI Kecamatan Sungaitarab.
3. Rendahnya peringkat sekolah di Gugus VI Kecamatan Sungaitarab.
4. Stagnasi kepangkatan guru-guru Gugus VI Kecamatan Sungaitarab.

B. Pembatasan Masalah

Dari latar belakang masalah yang terdapat di Sekolah Dasar Gugus VI Kecamatan Sungaitarab Kabupaten Tanah Datar tersebut, lembaga pendidikan terutama sekolah dihadapkan pada berbagai masalah yang berkenaan dengan perubahan lingkungan pendidikan, baik dalam mempertahankan eksistensinya maupun upaya dalam pengembangan lembaga itu sendiri. Untuk lebih fokus dan mudah merumuskannya, maka permasalahan ini dibatasi, yaitu seberapa besar pengaruh penilaian kinerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja di Sekolah Dasar Gugus VI Kecamatan Sungaitarab Kabupaten Tanah Datar yang dihadapkan pada masa depan yang penuh perubahan dan persaingan.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan dengan batasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah yaitu berupa pertanyaan, seberapa besar pengaruh penilaian kinerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja di Sekolah Dasar Gugus VI Kecamatan Sungaitarab Kabupaten Tanah Datar. Mengingat masalah tersebut sangat luas, maka dapat dirinci menjadi pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas pendidikan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja guru terhadap produktivitas pendidikan?
3. Apakah ada pengaruh penilaian kinerja dan motivasi kerja guru bersama-sama terhadap produktivitas pendidikan di sekolah dasar gugus VI kecamatan Sungaitarab?

D. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan dari penelitian ini dimaksudkan untuk membuktikan dan menganalisis “Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja Guru terhadap Produktivitas Pendidikan di Sekolah Dasar Gugus VI Kecamatan Sungaitarab Kabupaten Tanah Datar, sedangkan secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel baik langsung maupun tidak langsung.

1. Pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas pendidikan di SDN Gugus VI Kecamatan Sungaitarab.
2. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap produktivitas pendidikan di SDN Gugus VI Kecamatan Sungaitarab.

3. Pengaruh penilaian kinerja dan motivasi kerja guru terhadap produktivitas pendidikan di SDN Gugus VI Kecamatan Sungaitarab.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, yaitu diharapkan dapat memberikan manfaat secara umum untuk mencari makna dari pengaruh penilaian kinerja dan motivasi kerja guru terhadap produktivitas pendidikan di Sekolah Dasar Gugus VI Kecamatan Sungaitarab Kabupaten Tanah Datar. Secara khusus hasil penelitian diharapkan dapat:

1. Memberikan sumbangan pemikiran terhadap pengembangan manajemen sekolah bagi para pelaku perubahan termasuk di dalamnya kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan lainnya yang berada di lingkungan sekolah negeri maupun sekolah swasta.
2. Memberikan masukan bagi pimpinan instansi pemerintah untuk menentukan kebijakan dalam rangka mengambil keputusan dalam meningkatkan kinerja, motivasi kerja guru dan produktivitas kerja kepala sekolah, tenaga pendidik dan kependidikan di lingkungan pemerintahan.
3. Untuk dapat meningkatkan kinerja guru dan motivasi kerja guru di lingkungan sekolah dalam mencapai produktivitas pendidikan yang maksimal agar seluruh peserta didik berhasil mendapatkan nilai yang diharapkan.

BAB II

LANDASAN TEORITIK

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas

Dalam bahasa Inggris, produktivitas adalah *productivity* berasal dari kata *produce* yang berarti menghasilkan dan *activity* atau kegiatan. Jadi produktivitas berarti kegiatan untuk menghasilkan sesuatu (barang atau jasa).¹ Seseorang yang memiliki produktivitas tinggi adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan sesuatu dengan lebih. Orang yang produktivitasnya tinggi adalah orang yang mencapai banyak hasil dalam hidupnya. Semakin tinggi tingkat produktivitasnya berarti semakin banyak hasil yang ia capai dan semakin banyak tujuan-tujuan yang ia tetapkan dapat direalisasikan.

Produktivitas juga dapat diartikan dengan sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi/objek/produk. Mali (1978) dalam Administrasi Pendidikan menyatakan bahwa produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumber daya yang digunakan bersama di dalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasil-hasil. Sedangkan Kopelman (1986) dalam buku yang sama secara lebih luas mengartikan: Produktivitas sebagai suatu konsepsi sistem, yang di dalam wujudnya diekspresikan sebagai rasio yang merefleksikan bagaimana sumber daya yang ada dimanfaatkan secara efisien untuk menghasilkan keluaran.

¹. Engkoswara, *Administrasi Pendidikan*, Alfabeta, Bandung: 2011 h. 38

BAB II

LANDASAN TEORITIK

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas

Dalam bahasa Inggris, produktivitas adalah *productivity* berasal dari kata *produce* yang berarti menghasilkan dan *activity* atau kegiatan. Jadi produktivitas berarti kegiatan untuk menghasilkan sesuatu (barang atau jasa).¹ Seseorang yang memiliki produktivitas tinggi adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan sesuatu dengan lebih. Orang yang produktivitasnya tinggi adalah orang yang mencapai banyak hasil dalam hidupnya. Semakin tinggi tingkat produktivitasnya berarti semakin banyak hasil yang ia capai dan semakin banyak tujuan-tujuan yang ia tetapkan dapat direalisasikan.

Produktivitas juga dapat diartikan dengan sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi/objek/produk. Mali (1978) dalam Administrasi Pendidikan menyatakan bahwa produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumber daya yang digunakan bersama di dalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasil-hasil. Sedangkan Kopelman (1986) dalam buku yang sama secara lebih luas mengartikan: Produktivitas sebagai suatu konsepsi sistem, yang di dalam wujudnya diekspresikan sebagai rasio yang merefleksikan bagaimana sumber daya yang ada dimanfaatkan secara efisien untuk menghasilkan keluaran.

¹. Engkoswara, *Administrasi Pendidikan*, Alfabeta, Bandung: 2011 h. 38

BAB II

LANDASAN TEORITIK

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas

Dalam bahasa Inggris, produktivitas adalah *productivity* berasal dari kata *produce* yang berarti menghasilkan dan *activity* atau kegiatan. Jadi produktivitas berarti kegiatan untuk menghasilkan sesuatu (barang atau jasa).¹ Seseorang yang memiliki produktivitas tinggi adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan sesuatu dengan lebih. Orang yang produktivitasnya tinggi adalah orang yang mencapai banyak hasil dalam hidupnya. Semakin tinggi tingkat produktivitasnya berarti semakin banyak hasil yang ia capai dan semakin banyak tujuan-tujuan yang ia tetapkan dapat direalisasikan.

Produktivitas juga dapat diartikan dengan sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi/objek/produk. Mali (1978) dalam *Administrasi Pendidikan* menyatakan bahwa produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumber daya yang digunakan bersama di dalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasil-hasil. Sedangkan Kopelman (1986) dalam buku yang sama secara lebih luas mengartikan produktivitas sebagai suatu konsepsi sistem yang di dalam wujudnya

¹. Engkoswara, *Administrasi Pendidikan*, Alfabeta, Bandung: 2011 h. 38

diekspresikan sebagai rasio yang merefleksikan bagaimana sumber daya yang ada dimanfaatkan secara efisien untuk menghasilkan keluaran.

Produktivitas merupakan nilai tambah suatu pelayanan yang diperoleh dari usaha organisasi melakukan proses perbaikan yang terus menerus atau menyediakan jasa berkualitas melalui efisiensi dan efektifitas. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha setiap manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya setiap saat dengan prinsip hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan besok harus lebih baik lagi daripada apa yang dilakukan /diperoleh hari ini.¹

Secara konseptual produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.²

Dengan demikian disimpulkan, produktivitas adalah adanya keinginan dan gerak/usaha/upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan di segala bidang. Dan juga produktivitas adalah perbandingan terbaik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan jumlah sumber yang dipergunakan (*input*). Serta semakin banyak hasil yang diperoleh dengan sumber yang relatif lebih kecil, maka semakin produktiflah suatu usaha.

¹ . Engkoswara, *Administrasi ...* : 2011 h. 39

² . Wibowo, *Manajemen Kinerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2007.h.109

Produktivitas suatu kegiatan dikatakan meningkat apabila pengembangan program memberikan hasil tambahan sebagai produk sampingan atau *by-product*. Atau suatu organisasi dikatakan produktif apabila mencapai tujuannya dan hal itu terjadi dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya terendah. Tantangan mencapai produktivitas adalah menghadapi kesulitan dalam mengkomunikasikan kepada supervisor dan pekerja, manajer lokal dan pekerja memandang produktivitas dalam pengertian produksi. Teknik memperbaiki produktivitas adalah dengan: *industrial engineering technique, economic analysis, dan behavioral technique*.³ Produktivitas dapat ditingkatkan dengan mengubah desain tempat kerja. Meningkatnya produktivitas memberikan kepuasan kerja kepada pekerja individu atau kelompok, mendorong motivasi mereka untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi.

Produktivitas Kerja dalam Manajemen Sekolah Dasar di kecamatan Sungaitarab memiliki arti yang luas ketika kita mengatakan bahwa sekolah dasar di kecamatan Sungaitarab harus memiliki kinerja yang lebih baik, maka kita mengatakan sekolah harus lebih produktif, dengan cara penggunaan *input* yang *manageable* berupa *man, money, material* dan *method* dalam melaksanakan proses pendidikan terutama mengelola pembelajaran yang bermakna sehingga tercapai peningkatan hasil (*output*) yang diinginkan secara efektif dan efisien.

Produktivitas dapat dinyatakan secara kuantitas maupun kualitas. Secara kuantitas dinyatakan sebagai hasil keluaran lebih besar dibandingkan masukannya. Pada sistem persekolahan kuantitas *output* berupa jumlah tamatan

³ . Wibowo, *Manajemen ...* : 2007.h.116

dan kuantitas *input* berupa jumlah tenaga kerja sekolah dan sumber daya selebihnya (uang, peralatan, perlengkapan, bahan, dan sebagainya). Produktivitas dalam ukuran kualitas tidak dapat diukur dengan materi/uang, produktivitas ini digambarkan dari ketetapan menggunakan metode atau cara kerja dan alat yang tersedia sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia dan mendapat respons positif dan bahkan pujian dari orang lain atas hasil kerjanya.⁴

Disimpulkan, produktivitas sekolah berkaitan dengan hasil ujian yang diperoleh siswa baik secara kuantitatif maupun kualitatif dan kelancaran naik pangkat bagi guru-guru dalam suasana yang menyenangkan sehingga pada akhirnya diperoleh lulusan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan jaman. Dan juga dapat dilihat berupa prestasi serta suasana proses pendidikan seperti kegairahan belajar dan semangat kerja yang tinggi serta kepercayaan dari berbagai pihak. Guru dan tenaga kependidikan bekerja profesional, sarana prasarana dimanfaatkan secara maksimal, kurikulum relevan dengan kebutuhan dan kehidupan serta masyarakat sudah berkontribusi dan bertanggungjawab terhadap kemajuan pendidikan. Untuk mencapai produktivitas kerja sebuah sekolah ada delapan variabel yang mempengaruhi dan harus diperhatikan yaitu: standar isi, standar proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan fasilitas belajar, pembiayaan, pengelolaan dan evaluasi.⁵

⁴ . Engkoswara, *Administrasi ...* : 2011, h. 40

⁵ . *Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*

1. Pengukuran Produktivitas

Pengukuran merupakan bagian integral dari proses produktivitas, adanya sistem pengukuran produktivitas yang dapat diandalkan memungkinkan organisasi mempertajam rencana strategisnya melalui penciptaan tingkat perbaikan produktivitas yang ditargetkan dihubungkan pada pencapaian sasaran strategis spesifik. Apabila produktivitas diintegrasikan ke dalam budaya organisasi, monitoring progres yang memberikan umpan balik, menetapkan sasaran yang dapat dihitung dan mengevaluasi kinerja manajerial merupakan suatu keharusan.⁶

Dalam Visionary Leadership, disebutkan ada tiga pendekatan untuk mengukur produktivitas seperti dijelaskan Thomas (1972) yaitu:⁷

1) *The Administrator's Production Function* memfokuskan pada tatanan lembaga dalam mekanisme kepemimpinan dan manajemen yang memberikan perhatian pada kepuasan pelanggan, terutama pada peran pemimpin satuan pendidikan dalam memberikan layanan terhadap customer. Semakin banyak dan semakin memuaskan pelayanan yang diberikan lembaga terhadap customer, maka semakin produktif lembaga tersebut.

2) *The Psychologist's Production Function* menitik beratkan pada perubahan perilaku peserta didik sebagai hasil belajar. Produktivitasnya dapat diukur dari perubahan perilaku siswa hasil dari proses belajar mengajar yang memenuhi kebutuhan belajar siswa berdasarkan karakteristik dan tugas belajar siswa serta mengembangkan potensi siswa secara menyeluruh.

⁶. Wibowo, *Manajemen ...* : 2007.h.132

⁷. Aan Komariah, *Visionary Leadership*, PT Bumi Aksara, Jakarta: 2008.h. 16-17

3) *The Economist's Production Function* adalah mengukur produktivitas dari benefit atau keuntungan yang diperoleh siswa setelah melakukan pengorbanan waktu, tenaga, uang dan yang lainnya. Pendidikan dalam hal ini dipandang sebagai *human capital*, atau penanaman sumber daya manusia yang menghasilkan manfaat yang luar biasa. Atau memandang produktivitas lembaga pendidikan tergantung pada bertambah tidaknya hasil yang diperoleh seorang lulusan apabila bekerja. Semakin besar investasi seseorang dalam pendidikan diharapkan keuntungannya pada saat bekerja nantinya akan memperoleh upah yang lebih besar.

3. Kriteria Keberhasilan Produktivitas Pendidikan

I. Efektivitas

1. Prestasi:

- 1) Masukan yang merata sebagai realisasi prinsip demokrasi pendidikan.
- 2) Keluaran yang banyak bermutu dan relevan dengan kebutuhan pembangunan
- 3) Nilai ekonomik yang baik bagi keluaran khususnya tamatan.

2. Proses:

- 1) Menggairahkan dan memberi motivasi siswa belajar
- 2) Semangat dan disiplin kerja yang tinggi kepada para guru
- 3) Memiliki tingkat kepercayaan berbagai pihak

II. Efisiensi:

Menggunakan fasilitas tenaga, dana, dan waktu seminimal mungkin tetapi dengan hasil yang semaksimal (baik).

4. Produktivitas Pendidikan Islam

Produktivitas pendidikan menjadi harapan semua elemen dalam organisasi pendidikan. Produktivitas pendidikan, bagaimanapun juga, dalam prosesnya ditentukan oleh produktivitas keputusan.⁸ Pendidikan yang produktif diwujudkan oleh keputusan yang produktif juga. Tidak ada produktivitas tanpa keputusan. Semakin produktif suatu keputusan semakin memungkinkan produktivitas pendidikan dalam suatu lembaga pendidikan. Produktivitas pendidikan ini menunjukkan bukan hanya sebagai pertanda bahwa unit-unit organisasi telah berjalan, tetapi lebih dari itu, berarti telah terjadi maksimalisasi kerja dalam suatu organisasi. Maksimalisasi kerja ini diwujudkan dengan sikap meningkatkan kinerja, menyempurnakan cara kerja, mengawal target yang ditetapkan, melakukan penghematan baik waktu, biaya maupun tenaga, serta sikap-sikap kreatif, dinamis, dan konstruktif lainnya.

Allan Thomas sebagaimana dikutip Mulyasa maupun Nanang Fatah dalam Mujamil Qomar, mengatakan bahwa produktivitas pendidikan dapat ditinjau dari tiga dimensi berikut ini.

⁸. Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, Erlangga, Malang: 2007. h .297

1. Produktivitas sekolah dari segi keluaran administratif, yaitu seberapa baik layanan yang diberikan oleh guru, kepala sekolah, maupun yang lain dalam proses pendidikan.
2. Produktivitas sekolah dari segi keluaran perubahan perilaku dengan melihat nilai-nilai yang diperoleh peserta didik dalam periode belajar tertentu.
3. Produktivitas sekolah dari keluaran ekonomis yang berkaitan dengan pembiayaan layanan pendidikan di sekolah. hal ini menyangkut harga layanan yang diberikan dan perolehan yang ditimbulkan oleh layanan itu atau disebut peningkatan nilai balik.

Hal ini mengandung pengertian bahwa produktivitas ditentukan oleh fungsi administratif, psikologis, dan ekonomis. Dalam konteks pendidikan Islam, diharapkan fungsi tersebut bisa dikembangkan dengan tambahan fungsi lain, seperti fungsi sosial dan fungsi kultural. Produktivitas sekolah dari segi keluaran sosial dapat diperhatikan pada seberapa jauh wawasan bermasyarakat yang diperoleh dalam proses pembelajaran oleh peserta didik, kemudian seberapa baik mereka mampu mengaplikasikan bahkan mengembangkannya di masyarakat, baik masyarakat sekolah maupun masyarakat luas. Sementara itu, produktivitas sekolah dari segi keluaran kultural dapat diperhatikan pada seberapa besar peserta didik mampu berkreasi sebagai akibat rangsangan dari pembelajaran di sekolah.

Guru dianggap sebagai faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara produktif, dan guru diposisikan sebagai asset utama pendidikan, guru harus dibina

dengan baik dan diberi kesempatan berkembang. Instrument penilaian kinerja dapat digunakan untuk mereview kinerja, peringkat kinerja, penilaian kinerja, penilaian guru dan sekaligus evaluasi guru sehingga dapat diketahui mana guru yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif dan produktif sesuai dengan tujuan pendidikan. Demikian pula produktivitas di bidang pendidikan/sekolah menyangkut upaya peningkatan produksi. Sebagai sarana untuk meningkatkan produksi di bidang pendidikan adalah ketenagaan, kepandaian/keahlian, teknik pembelajaran, kurikulum, peralatan atau sarana pendidikan sebagai sistem pendidikan.

Produktivitas yang diharapkan terjadinya peningkatan pengetahuan dan perilaku siswa menuju ke arah yang lebih baik maupun peningkatan kuantitas. Di dunia pendidikan lebih cenderung ke peningkatan kualitas atau mutu lulusan yang semakin tinggi. Produktivitas sekolah baik secara kuantitas dan kualitasnya dapat ditingkatkan melalui peningkatan profesionalitas kinerja guru yang mendukung baik secara langsung maupun tidak langsung. Produktivitas sekolah dapat meningkat jika penerapan demokrasi antar unsur sumberdaya manusia terwujud, disamping juga diperlukan peningkatan budaya saling menghargai, budaya inovatif, budaya kreatif, budaya profesionalisme dan budaya belajar.

Bagi semua unsur yang terkait dalam satu sistem juga harus melaksanakannya baik siswa, guru dan karyawan termasuk kerjasama dengan unsur terkait di luar lembaga yang ada. Berbagai unsur sekolah yang ada terutama guru, diharapkan dapat menciptakan kondisi adanya budaya organisasi sekolah yang sejuk, nyaman sehingga dengan adanya budaya organisasi yang baik di sekolah akan tercipta

suasana akademik yang kondusif. Akhirnya berpengaruh tercapainya produktivitas sekolah dan kinerja guru yang optimal.

Produktifitas dalam dunia pendidikan berkaitan dengan keseluruhan proses penataan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Produktifitas pendidikan dapat ditinjau dari tiga dimensi sebagai berikut:

1. Meninjau produktifitas sekolah dari segi keluaran administratif, yaitu seberapa besar dan seberapa baik layanan yang dapat diberikan dalam proses pendidikan, baik oleh guru kepala sekolah maupun pihak lain yang berkepentingan.
2. Meninjau produktifitas dari segi keluaran perubahan perilaku, dengan melihat nilai-nilai yang diperoleh peserta didik sebagai suatu gambaran prestasi akademik yang telah dicapainya dalam periode belajar tertentu di sekolah.
3. Melihat produktifitas sekolah dari keluaran ekonomis yang berkaitan dengan pembiayaan layanan pendidikan di sekolah. Hal ini mencakup “harga” layanan yang diberikan (pengorbanan atau cost) dan “perolehan” yang ditimbulkan oleh layanan itu atau disebut “peningkatan nilai balik”.

Kesimpulan yang dapat penulis tarik dari uraian di atas secara lebih *komprehensif* adalah produktivitas sekolah dapat dilihat pada keluaran yang banyak dan bermutu dari tiap-tiap fungsi atau peranan penyelenggaraan sekolah. Atau dengan kata lain indikator yang dapat peneliti simpulkan dari produktivitas sekolah adalah seperti tabel di bawah ini:

Tabel: 3 Indikator Produktivitas⁹

Nomor	Indikator
1	Efektivitas Budaya Sekolah
2	Prestasi Kerja
3	Lulusan Siswa

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam bahasa Inggrisnya disebut *performance*. Kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut, atau dengan kata lain kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil.¹⁰

Kinerja digunakan apabila seseorang menjalankan tugas atau proses dengan terampil sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada. Kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil karya nyata dari seseorang yang dapat dilihat, dihitung jumlahnya, dan dapat dicatat waktu perolehannya. Kinerja adalah produk dari fungsi dari kemampuan dan motivasi. Menurut Sutermeister dalam Manajemen Teori Praktek & Riset Pendidikan menyatakan, "*We have recognized that employee performance depend on both motivation and ability.*" Kinerja pegawai

⁹. Riduwan, *Metode & Tekhnik Menyusun Proposal Penelitian*, ... , h, 79-81

¹⁰. Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta: 2011.h. 456

tergantung pada motivasi dan kemampuannya. Atau kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi. $Performance = f(ability \times motivation)$.

Disini disimpulkan bahwa kinerja mengarah pada suatu usaha yang dilakukan dalam rangka mencapai prestasi yang lebih baik, dan produknya dapat berupa layanan jasa dan barang. Dan penilaian ialah penentuan derajat kualitas berdasarkan indikator yang ditetapkan terhadap penyelenggara pekerjaan. Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relatif terhadap standar kinerjanya. Saat penilaian kinerja biasanya terlintas alat penilaian khusus seperti formulir penilaian pengajaran dalam (lihat contoh penilaian kompetensi guru). Formulir sesungguhnya hanyalah bagian dari proses penilaian. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik.¹¹

Sementara itu, profesi guru perlu dikembangkan secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional guru. Selain itu, agar fungsi dan tugas yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka diperlukan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru) yang menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan. Secara umum, PK Guru memiliki fungsi utama, yaitu untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan

¹¹ .Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Indeks, Jakarta: 2010. h. 322

pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru, yang dapat dipergunakan sebagai basis untuk merencanakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan atau PKB.¹²

2. Tahapan Dalam Penilaian Kinerja

Proses penilaian kinerja terdiri dari tiga tahap: mendefinisikan pekerjaan, menilai kinerja, dan memberikan umpan balik. Pendefinisian pekerjaan berarti memastikan bahwa bawahan setuju dengan kewajiban dan standar pekerjaannya. Penilaian kinerja berarti membandingkan kinerja sesungguhnya dari bawahan dengan standar yang telah ditetapkan, biasanya melibatkan beberapa jenis formulir peringkat. Penilaian kinerja membutuhkan sesi umpan balik, atasan dan bawahan mendiskusikan kinerja dan kemajuan bawahan, dan membuat rencana untuk pengembangan apa pun yang dibutuhkan.¹³

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi. Pengertian kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang

¹². Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Standar Nasional Kompetensi Profesi Guru*, No.16/2009

¹³. Gary Dessler, *Manajemen ...* : 2010. h. 327

diperlihatkan, dan (c) kemampuan kerja.¹⁴ Kinerja adalah pengalihbahasaan dari kata bahasa Inggris *performance*. Dalam kamus bahas Inggris-Indonesia *performance* yang dimaksud sebagai pelaksana, penyelenggara dalam melaksanakan tugas atau kewajibannya.¹⁵ Michael Armstong dan Baron menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis lembaga, kepuasan konsumen, memberikan kontribusi pada ekonomi.¹⁶

Menurut Veithzal Rivai dikatakan kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.¹⁷ Kinerja sebagai pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, tetapi itu kedengarannya seperti melakukan kebutuhan yang paling minim untuk berhasil. Kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan, kinerja menetapkan standar-standar tertinggi orang itu sendiri, selalu standar-standar yang melampaui apa yang diminta atau diharapkan orang lain. Hal ini tentu saja merupakan ekspresi potensi seseorang. Melengkapi pendapat di atas, Prawirosentoso berpendapat bahwa *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan

¹⁴. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta: 2008. h. 397

¹⁵. *Kamus Inggris-Indonesia*, Gramedia, Jakarta: 1996, h.425

¹⁶. Michael Armstrong dan Baron, *Performance Management*, Institute of Personal and Development, London: 1998, h. 15

¹⁷. Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2005, h.14

secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹⁸

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: keterampilan, motivasi, lingkungan kerja, penghargaan dan supervisi.¹⁹

3. Penilaian Kinerja Kepala Sekolah

Menurut Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010, Penilaian kinerja guru penilaian tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir kepangkatan dan jabatan. Guru yang dimaksud dalam permendiknas tersebut termasuk guru yang memiliki tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah.

Tujuan Penilaian Kinerja Kepala Sekolah:

1. Menjamin objektivitas pembinaan kepala sekolah melalui sistem penilaian kinerja kepala sekolah
2. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja kepala sekolah/madrasah dan sekolah;
3. Menghimpun landasan untuk pengembangan keprofesian berkelanjutan
4. Menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja kepala sekolah
5. Menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir kepala sekolah serta bentuk penghargaan lainnya.
6. Menentukan Nilai Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah

¹⁸.Prawirasentono, *Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta: 2011.h.50

¹⁹. Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghia Indonesia, Jakarta: 1992, h.177

4. Penilaian Kinerja Guru

Menurut Sahertian prestasi kerja dikaitkan dengan jabatan tugas yang dimiliki oleh guru. Ciri guru yang baik terwujud dalam kemampuannya untuk menyusun program pembelajaran, kemampuan menguasai bahan pembelajaran, kemampuan penguasaan proses pembelajaran, kemampuan melaksanakan evaluasi hasil pembelajaran, kemampuan menganalisis evaluasi hasil pembelajaran, kemampuan dalam memberikan bimbingan perbaikan pembelajaran, kemampuan dalam melaksanakan administrasi kelas dan madrasah, kemampuan menyesuaikan diri terhadap situasi dan suasana pembelajaran yang didasari oleh sikap, nilai dan kepribadian yang mantap.²⁰

Kinerja guru adalah keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya yang dapat diungkapkan dari kinerja yang telah dilakukannya. Dalam pengertian sederhana dapat diketahui bahwa guru adalah seorang yang mengabdikan atau memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didiknya. Dalam arti luas dapat diungkapkan bahwa guru adalah seorang yang melaksanakan tugas di lembaga pendidikan, dimana masyarakat percaya kepadanya untuk menjalankan tugas yang dipercayakan kepadanya dalam rangka mencerdaskan peserta didik.

Guru adalah bagian dari warga sekolah dan merupakan manajer dalam proses pembelajaran di sekolah. Dalam Undang-undang tentang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, pada Bab I Pasal I ayat I dijelaskan bahwa: "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing,

²⁰. Husaini Usman, *Manajemen ...* : 2011. h. 488

mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini pada jalur formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”²¹

Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional kata guru dimasukkan kedalam genus pendidik. Dan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, sebutan guru mencakup: (1) guru itu sendiri, baik guru kelas, guru bidang studi, maupun guru bimbingan dan konseling atau guru bimbingan karir. (2) guru dengan tugas tambahan sebagai kepala sekolah. (3) guru dalam jabatan pengawas.²² Guru yang hebat adalah guru yang kompeten secara metodologi pembelajaran dan keilmuan. Tercermin dalam kinerjanya selama transformasi pembelajaran. Esensi guru harus kompeten di bidang manajemen kelas dan juga sebagai manajemen pembelajaran.

Ada tiga tugas utama dan tanggungjawab seorang guru, yaitu guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing, dan guru sebagai administrator dalam kelas. Sebagai pengajar guru dituntut memiliki kemampuan dalam tugasnya mulai dari kegiatan merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran. Guru sebagai pembimbing dan pendidik harus memiliki kemampuan dan wawasan pada usaha memberikan bantuan serta solusi pada permasalahan yang dihadapi oleh peserta didik.

Sedangkan peranan guru sebagai administrator, maka guru harus memiliki kemampuan dalam ketatalaksanaan dalam bidang pelajaran.²³ Peran atau tugas guru yang dimaksud adalah berkaitan dengan peran guru dalam proses

²¹. *Undang-Undang tentang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, pada Bab I Pasal I ayat I*

²². Sudarwan Danim, *Professionalisasi dan Etika Profesi Guru*, Alfabeta, Bandung: 2010.h.18

²³. Yurman M.Nur, *Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru SD*, Pascasarjana UNP, 2008, h.17

pembelajaran. Guru merupakan faktor penentu yang sangat penting dalam pendidikan pada umumnya, karena guru memegang peranan dalam persiapan, proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara utuh. Proses pembelajaran merupakan suatu kegiatan yang terdiri dari serangkaian kegiatan guru dan peserta didik sehingga terjadi hubungan dua arah dan hubungan timbal balik dalam suasana menyenangkan dan kondusif untuk mencapai tujuan tertentu atau tujuan yang telah ditetapkan, di mana dalam proses tersebut terkandung multi peran dari guru.

Peranan guru meliputi banyak hal, yaitu guru dapat berperan sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan belajar, perencanaan pembelajaran, supervisor, motivator, dan sebagai evaluator.²⁴ Dalam memberikan pembinaan seorang guru tidak hanya memberikan pembinaan secara klasikal tetapi juga harus memberikan pembinaan secara individual atau perorangan. Sehingga hal ini menuntut supaya guru selalu memperlihatkan sikap, tindakan dan tingkah lakunya. Kinerja guru sebagai perencana pembelajaran berkaitan dengan tugas guru dalam merencanakan proses pembelajaran. Sebelum melakukan perencanaan guru dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan teknik mengajar, di samping menguasai ilmu dan bahan yang diajarkan.

Dalam merencanakan pembelajaran guru harus memperhatikan berbagai hal yang berkaitan dengan kondisi peserta didik, yang dapat mempengaruhi penampilan dan kerja seorang guru. Penampilan dan efektifitas kerja seorang guru

²⁴. Moh Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Remaja Rosda Karya, Jakarta: 2002.h. 55

sangatlah perlu untuk diperhatikan, karena hal ini sangat mempengaruhi mutu pendidikan pada suatu madrasah atau sekolah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi penampilan dan efektifitas guru. Menurut Natawijaya ada tiga faktor situasi yang dapat mempengaruhi penampilan dan efektifitas guru, yaitu:

1. Karakteristik siswa, termasuk hal-hal seperti sikap, minat, motivasi dan hasil belajar waktu lalu.
2. Karakteristik kepala sekolah, termasuk sikap, dan orientasinya terhadap perubahan, kemampuan, dan minat untuk membantu guru, kemampuan dalam hubungan manusiawi dan dalam organisasi, gaya kepemimpinan serta cara mengambil keputusan.
3. Karakteristik teman sejawat yaitu guru-guru di sekolah yang bersangkutan, termasuk di dalamnya semangat kesatuan, sikap mereka terhadap perubahan, kesediaan untuk bekerjasama dalam merencanakan program.²⁵

Guru yang profesional, dalam kesehariannya dapat membiasakan lima pilar utama seperti: rasa ingin tahu untuk menjadi insan berpengetahuan, optimisme tidak mudah menyerah dengan aneka keadaan lingkungan masyarakat dan lingkungan sekolah yang sering digambarkan sebagai buram, keikhlasan tidak mengenal lelah demi pendidikan dan pembelajaran anak didiknya, konsistensi bertanggungjawab serta kontinyu dalam berbagai kondisi dan pandangan visioner jauh ke depan melebihi batas-batas pemikiran guru kebanyakan.

²⁵. Rochman Natawijaya, *Peranan Guru dalam Bimbingan di Sekolah*, A. Bardin, Bandung:1988, h.10

5. Kinerja Pegawai Administrasi

Kepegawaian disebut juga personalia dan pegawainya disebut juga personel atau karyawan, pegawai pada suatu sekolah ialah mereka yang tergabung dalam suatu sekolah untuk melaksanakan tugas dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.²⁶ Pada lembaga pendidikan (sekolah) personil terdiri dari unsur guru yang disebut tenaga edukatif dan unsur karyawan yang disebut tenaga administratif,²⁷ atau istilah lainnya staf yakni sumber daya manusia yang bertugas membantu kepala sekolah dalam mencapai tujuan sekolah yang terdiri dari para guru, laboran, pustakawan, dan tenaga administrasi atau administrator adalah pengurus dalam hal keuangan, kepegawaian, perlengkapan dan sebagainya.

Disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang disumbangkan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya atau merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang di dasarkan pada kesepakatan sebelum bekerja atau prestasi yang dicapai, seperti terdapat pada Al-Quran surat An-Nahl :16 ayat 97 sebagai dalil penguatan bagi kita.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan

²⁶. Burhanuddin, *Administrasi Pendidikan*, Pustaka Setia, Bandung: 2005. h.65

²⁷. Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Rineka Cipta, Jakarta: 2004. h.86

kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.²⁸

Menurut Veithrizal Riva'i dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, kinerja dapat dilihat sebagai kegiatan yang disempurnakan dari rasa tanggung jawab yang diberikan.²⁹ Dan kinerja adalah kemampuan guru dalam bekerja yang meliputi keterampilan guru mengajar, membimbing, menulis, menggunakan alat bantu, bergaul dan berkomunikasi dengan seseorang.³⁰ Yang dapat berfungsi sebagai penilai dalam penilaian kinerja, adalah : Atasan (atasan langsung, atasan tidak langsung), bawahan langsung (jika karyawan yang dinilai mempunyai bawahan langsung). Untuk dapat menggambarkan sampai di mana kualitas dari kinerja guru, peneliti mencoba menganalisa tugas keseharian guru dalam proses pelaksanaan pembelajaran dan PBM di sekolah.

Tugas Guru atau Pendidik menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengatakan Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas sebagai merencanakan, melaksanakan dan menilai hasil pembelajaran, maka indikator yang dapat peneliti simpulkan dari kinerja guru dalam PBM adalah seperti tabel di bawah ini:

Tabel: 4 Indikator Kinerja Guru dalam PBM³¹

Nomor	Indikator
1	Merencanakan Pembelajaran
2	Melaksanakan Proses Pembelajaran
3	Menilai Hasil Pembelajaran

²⁸.Depag RI, *Al-Quran dan terjemahannya*, Proyek Pengadaan Kitab Suci Al-Quran, Jakarta: 1983. h. 417

²⁹.Veithrizal Riva'i, *Manajemen ...* : 2005, h. 14

³⁰.Sujana, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*, Tarsito, Bandung: 1992.h. 3

³¹.Tatang, *Ilmu Pendidikan*, Pustaka Setia, Bandung: 2012,h, 187

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Dalam konteks pekerjaan, motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang guru untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu atau perubahan dalam diri seseorang yang ditandai dengan dorongan yang efektif untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi.³² Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia (SDM). Berangkat dari sini sangat penting untuk disadari, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan.³³

Adanya teknik-teknik untuk memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan, salah satunya adalah dengan memberikan dorongan atau motivasi kepada bawahan agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai uraian tugas dan pengarahan. Dari segi taksonomi, motivasi berasal dari kata ‘‘movere’’ dalam bahasa latin yang artinya bergerak. Dalam arti lain adalah keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. ³⁴ *Incentive* adalah alat motivasi, sarana motivasi, atau sarana yang menimbulkan dorongan, atau semangat. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah: atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.³⁵

³².Piet A. Sahertian, *Supervisi Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta: 1990. h. 203

³³.I Komang Wardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta: 2012.h.193-198

³⁴.Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, PT.Rineka Cipta, Jakarta: 1995. h.142

³⁵. I Komang Wardana, *Manajemen ...* : 2012.h.193-198

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi yang bersangkutan. Karena itulah dapat dikatakan bahwa bagaimanapun motivasi didefinisikan, terdapat tiga komponen utamanya, yaitu kebutuhan, dorongan dan tujuan.

Kebutuhan yang merupakan segi pertama dari motivasi timbul dalam diri seseorang apabila ia merasa adanya kekurangan dalam dirinya. Dalam pengertian homeostatik, kebutuhan timbul atau diciptakan apabila dirasakan adanya ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang menurut persepsi yang bersangkutan seyogianya dimilikinya, baik dalam arti fisiologis maupun psikologis. Usaha untuk mengatasi ketidakseimbangan biasanya menimbulkan dorongan. Berarti dorongan merupakan usaha pemenuhan kekurangan secara terarah.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dorongan sebagai segi kedua motivasi, berorientasi pada tindakan tertentu yang secara sadar dilakukan oleh seseorang. Dorongan dapat bersumber dari dalam diri seseorang dan dapat pula bersumber dari luar diri orang tersebut. Dorongan yang berorientasi pada tindakan itulah yang sesungguhnya menjadi inti motivasi sebab apabila tidak ada tindakan, situasi ketidakseimbangan yang dihadapi oleh seseorang tidak akan pernah teratasi. Karena itu pulalah motivasi diklasifikasikan menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Segi ke tiga motivasi adalah tujuan. Dalam teori motivasi, tujuan adalah segala sesuatu yang menghilangkan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Dengan perkataan lain mencapai tujuan berarti mengembalikan keseimbangan dalam diri seseorang, baik yang bersifat fisiologis maupun yang bersifat psikologis. Berarti tercapainya tujuan akan mengurangi atau bahkan menghilangkan dorongan tertentu untuk berbuat sesuatu. Jadi motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer atau kepala sekolah.

2. Jenis-jenis motivasi

Pada dasarnya jenis motivasi tersebut dapat dibagi tiga yaitu sebagai berikut:

- 1) Material *incentive*, pendorong yang dapat dinilai dengan uang.
- 2) Semi material *incentive*.
- 3) Non material *incentive*, yang tak dapat dinilai dengan uang seperti: penempatan yang tepat, latihan sistematis, promosi yang objektif, pekerjaan yang terjamin, keikutsertaan wakil-wakil karyawan dalam pengambilan keputusan, kondisi pekerjaan yang menyenangkan, pemberian informasi tentang perusahaan, fasilitas rekreasi, penjagaan kesehatan, perumahan, dan lain sebagainya.³⁶

Timocius Hatono dalam Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa setiap pimpinan organisasi pasti akan mendambakan suatu keadaan pada

³⁶. I Komang Wardana, *Manajemen ...* : 2012.h.193-198

saat semua anggota organisasi yang dipimpinnya memiliki gairah kerja dan produktivitas yang tinggi.

Ada beberapa cara untuk memotivasi orang:³⁷

- 1) Dengan langsung melakukannya
- 2) Buat respon yang benar dengan pujian cepat
- 3) Biarkan mereka melangkah sesuai dengan kecepatan mereka sendiri
- 4) Buatlah rasa membutuhkan
- 5) Jadwal yang tepat

3. Teori-teori Motivasi

Beberapa teori motivasi yang telah dicetuskan orang dikemukakan berikut ini dengan maksud untuk dimanfaatkan sebagai acuan dasar dalam upaya memotivasi anggota organisasi yang dipimpin.³⁸

1) Teori Maslow, disesuaikan dengan kebutuhan individual dengan meyakinkan bawahan bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi, tujuan-tujuan pribadi para bawahan itu akan ikut tercapai pula dan berbagai jenis kebutuhannya akan tercapai sesuai dengan persepsi bawahan yang bersangkutan. Juga Abraham H. Maslow itu yang terkenal dengan teori Jenjang Kebutuhan, I Komang Wardana dalam Manajemen Sumber Daya Manusia mengungkapkan, bahwa kebutuhan manusia dapat dikategorikan dalam lima jenjang dari yang paling rendah hingga jenjang yang paling tinggi. Jenjang kebutuhan menurut Maslow ini dapat digambarkan sebagai berikut:

³⁷. Gary Dessler, *Manajemen ...* : 2010. h. 282

³⁸. Sondang P. Siagian, *Teori ...* : 1995. h.158-175

Aktualisasi diri, merupakan kebutuhan manusia yang paling tinggi dalam hirarki tetapi juga paling kurang dipahami orang.

Penghargaan, melalui berbagai macam upaya, orang ingin dirinya dipandang penting.

Sosial, manusia adalah makhluk sosial sehingga suka bahkan butuh berhubungan dengan orang lain dan menjadi bagian dari yang lain.

Keamanan, keinginan manusia untuk terbebas dari bahaya yang mengancam kehidupannya.

Fisiologis, sebagai kebutuhan yang paling mendasar berkaitan langsung dengan keberadaan atau kelangsungan hidup manusia.

2) Teori X dan Y (teori McGregor), menekankan bahwa cara yang digunakan dalam memperlakukan para bawahan sangat tergantung pada asumsi yang digunakan tentang ciri-ciri manusia yang dimiliki oleh para bawahannya itu. X cenderung berperilaku negatif dan Y cenderung berperilaku positif.

3) Teori motivasi Higiene (Frederick Herzberg), hubungan seseorang dengan pekerjaannya sangat mendasar dan karena itu sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu sangat mungkin menentukan keberhasilan dan kegagalannya.

4) Teori ERG (*Existence, Relatedness, dan Growth*). Clayton Alderfer, mempertahankan eksistensi seseorang merupakan kebutuhan yang sangat mendasar, sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Kebutuhan akan *relatedness* (kebutuhan sosial) tercermin pada sifat dasar manusia sebagai insan sosial. Sedangkan *Growth* merupakan kebutuhan yang pada dasarnya tercermin pada keinginan seseorang untuk bertumbuh dan berkembang, misalnya dalam peningkatan ketrampilan dalam bidang pekerjaan atau profesi seseorang yang memungkinkannya meraih apa yang secara umum disebut sebagai kemajuan

dalam perjalanan hidup seseorang. Atau oleh Maslow disebut sebagai aktualisasi diri.

5) Teori Tiga Kebutuhan, David McClelland : pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan yaitu, Need for Achievement (rumus $nAch$), setiap orang ingin dipandang sebagai orang yang berhasil dalam hidupnya. Need for Power (nPo) , keinginan untuk mempunyai pengaruh terhadap orang lain, dan Need for Affiliation ($nAff$), keinginan pada situasi yang bersahabat dalam interaksi seseorang dengan orang lain dalam organisasi, apakah orang lain, teman sekerja yang setingkat atau atasan.

6) Teori Evaluasi Kognitif, apabila upah atau gaji yang besar sebagai imbalan bagi usaha penyelesaian tugas yang tadinya merupakan kepuasan bagi pekerja yang bersangkutan secara intrinsik akan cenderung mengurangi tingkat motivasional seseorang.

7) Teori Penentuan Tujuan, kejelasan tujuan yang hendak dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya akan menumbuhkan motivasi yang semakin besar.

8) Teori Penguatan, penguatan menentukan perilaku seseorang jika dipandang mendorong perilaku positif bawahan akan mengulangi tindakan serupa.

9) Teori Keadilan, persepsi seseorang tentang keadilan berpengaruh pada perilaku dan tindak tanduknya yang pada gilirannya menentukan motivasinya, terutama yang bersifat intrinsik, yang antara lain terlihat pada tingkat prestasi kerjanya.

10) Teori Harapan, kuatnya kecenderungan seseorang bertindak dengan cara tertentu tergantung pada kekuatan harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti

oleh suatu hasil tertentu dan pada daya tarik dari hasil itu bagi orang yang bersangkutan.

4. Teknik-teknik motivasi

Motivasi jelas diperlukan untuk memelihara semangat dan bahkan meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga organisasi dapat mencapai tujuan secara produktif.³⁹ Berdasarkan kajian terhadap hasil penelitian para ahli tentang motivasi, dipelajari beberapa aktivitas yang dapat dijadikan teknik memotivasi baik dari perbaikan iklim dan kualitas tempat kerja sampai kepada perbaikan dan peningkatan perilaku hubungan insani diantara personil serta memberikan reward yang memadai dan menantang kerja.

Nitisemito (1992) dalam Administrasi Pendidikan merinci teknik-teknik motivasi sebagai berikut: 1) Pemberian gaji yang cukup 2) Memperhatikan kebutuhan sosial 3) Sesekali menciptakan suasana santai 4) Memperhatikan harga diri 5) Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat 6) Memberikan kesempatan untuk maju 7) Memperhatikan perasaan aman para pegawainya untuk menghadapi masa depan 8) Mengusahakan loyalitas karyawan 9) Memberikan insentif 10) Sesekali mengajak karyawan untuk berunding 11) Fasilitas yang menyenangkan.

Dan menurut Husaini Usman teknik memotivasi sebagai berikut: 1) Berpikiran positif 2) Menciptakan perubahan yang kuat 3) Membangun harga

³⁹. Engkoswara, *Administrasi ...* : 2011 h. 218

- diri 4) Memantapkan pelaksanaan 5) Membangkitkan orang lemah menjadi kuat
6) Membasmi sikap menunda-nunda⁴⁰

Disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah kekuatan, daya dorong yang dimiliki oleh guru yang berupa semangat, kesungguhan, rasa tanggung jawab dan kesukaan guru terhadap tugasnya. Indikator dari motivasi kerja adalah: a. kesungguhan. b. menyukai pekerjaan. c. tanggung jawab. d. semangat. dan e. komitmen. Ada dua macam bentuk motivasi dalam Al-Quran yaitu berupa janji dan ancaman, Firman Allah dalam surat Al-Baqarah ayat 81-82 dan Surat At-Taubah ayat 25-26 yaitu:

بَلَىٰ مَنْ كَسَبَ سَيِّئَةً وَأَحَاطَتْ بِهِ خَطِيئَتُهُ فَأُولَٰئِكَ أَصْحَابُ
النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ﴿٨١﴾

Artinya: (Bukan demikian), yang benar: barangsiapa berbuat dosa dan ia telah diliputi oleh dosanya, mereka itulah penghuni neraka, mereka kekal di dalamnya.

وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ أَصْحَابُ الْجَنَّةِ هُمْ فِيهَا
خَالِدُونَ ﴿٨٢﴾

Artinya: Dan orang-orang yang beriman serta beramal saleh, mereka itu penghuni surga; mereka kekal di dalamnya.

لَقَدْ نَصَرَكُمُ اللَّهُ فِي مَوَاطِنَ كَثِيرَةٍ وَيَوْمَ حُنَيْنٍ إِذْ أَعْجَبَتْكُمْ كَثْرَتُكُمْ
فَلَمْ تُغْنِ عَنْكُمْ شَيْئًا وَضَاقَتْ عَلَيْكُمُ الْأَرْضُ بِمَا رَحُبَتْ ثُمَّ وَلَّيْتُم
مُذَبِّرِينَ ﴿٢٥﴾

⁴⁰. Husaini Usman, *Manajemen ...* : 2011. h. 267

Artinya: Sesungguhnya Allah telah menolong kamu (hai para mukminin) di medan peperangan yang banyak, dan (ingatlah) peperangan Hunain, yaitu diwaktu kamu menjadi congkak karena banyaknya jumlah (mu), maka jumlah yang banyak itu tidak memberi manfaat kepadamu sedikitpun, dan bumi yang luas itu telah terasa sempit olehmu, kemudian kamu lari kebelakang dengan bercerai-berai.

ثُمَّ أَنْزَلَ اللَّهُ سَكِينَتَهُ عَلَى رَسُولِهِ وَعَلَى الْمُؤْمِنِينَ
وَأَنْزَلَ جُنُودًا لَمْ تَرَوْهَا وَعَذَّبَ الَّذِينَ كَفَرُوا وَذَلِكَ جَزَاءُ
الْكَافِرِينَ ﴿٢٦﴾

Artinya: Kemudian Allah menurunkan ketenangan kepada RasulNya dan kepada orang-orang yang beriman, dan Allah menurunkan bala tentara yang kamu tiada melihatnya, dan Allah menimpakan bencana kepada orang-orang yang kafir, dan demikianlah pembalasan kepada orang-orang yang kafir.

Firman Allah di atas memberi peringatan bagi kita betapa pentingnya motivasi dalam pekerjaan, Gibson, Ivancevich, dan Donnely dalam Manajemen Kinerja melihat adanya hubungan antara motivasi dalam kelompok dengan produktivitas.⁴¹ Untuk dapat menggambarkan sampai di mana motivasi guru, peneliti mencoba menganalisa tugas keseharian guru dalam proses pelaksanaan pembelajaran dan PBM di sekolah. Atau dengan kata lain indikator yang dapat peneliti simpulkan dari motivasi guru dalam PBM adalah seperti tabel di bawah ini:

Tabel: 5 Indikator Motivasi Guru dalam PBM⁴²

Nomor	Indikator
1	Kesungguhan dalam mengajar
2	Menyukai pekerjaan / profesi guru
3	Bertanggung jawab dalam kelasnya
4	Semangat dalam menyelesaikan administrasi

⁴¹ . Wibowo, *Manajemen ...* : 2007.h.123

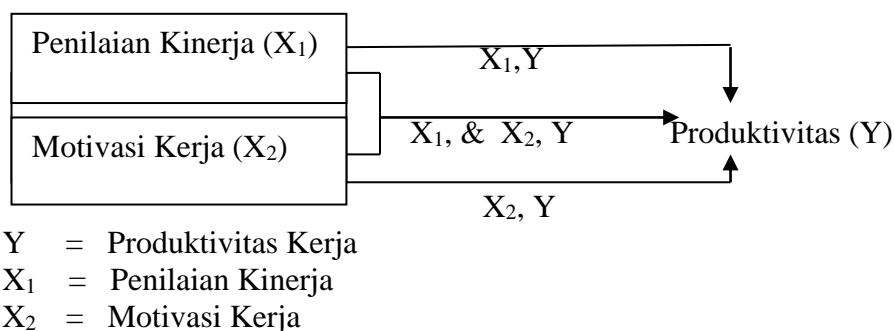
⁴² . Didin Kurniadin, *Manajemen Pendidikan*, Ar-ruzz Media, Jogjakarta: 2012, h, 331-345

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan deskripsi teoritik di atas maka kerangka berpikir yang dapat peneliti simpulkan adalah sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.
2. Motivasi kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.
3. Penilaian kinerja dan motivasi guru secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.

Untuk lebih jelasnya kerangka berpikir dan hubungan antara variabel-variabel penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar: 1. Hubungan Variabel X₁ dan X₂ dengan Y

D. Hipotesis

Hipotesis menggambarkan dua keadaan, yaitu positif disebut dengan hipotesis kerja (H₁), dan negatif disebut dengan hipotesis nol (H₀). Hipotesis mempunyai peran yang cukup berarti bagi penelitian, yaitu: memberikan tujuan yang tegas, mengarahkan penelitian sehingga pencarian data dapat diperoleh

dengan mudah, dan menghindarkan data/fakta atau masalah yang tidak relevan dengan tujuan dan rumusan hipotesis. Karena penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat analisis memerlukan hipotesis yang bertujuan untuk menguji kebenaran atau ketepatan teori yang peneliti kemukakan. Dengan melihat kerangka berpikir atau dengan adanya hubungan antara variabel X_1 dan X_2 dengan variabel Y , maka hipotesis yang peneliti simpulkan adalah:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja dengan produktivitas pendidikan
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru dengan produktivitas pendidikan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap produktivitas pendidikan.

E. Definisi Operasional

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja guru adalah yang berkaitan dengan hasil ujian yang diperoleh siswa baik secara kuantitatif maupun kualitatif dan kelancaran naik pangkat guru dalam suasana yang menyenangkan sehingga pada akhirnya diperoleh lulusan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan jaman. Demikian pula produktivitas di bidang pendidikan/sekolah menyangkut upaya peningkatan produksi. Sebagai sarana untuk meningkatkan produksi di bidang pendidikan adalah ketenagaan, kepandaian/keahlian, teknik

pembelajaran, kurikulum, peralatan atau sarana pendidikan sebagai sistem pendidikan.

Produktivitas yang diharapkan ialah terjadinya peningkatan pengetahuan dan perilaku siswa menuju ke arah yang lebih baik maupun peningkatan kuantitas dengan dilihat dari meningkatnya siswa yang masuk. Pada dunia pendidikan lebih cenderung ke peningkatan kualitas atau mutu lulusan yang semakin tinggi.

Produktivitas sekolah baik secara kuantitas dan kualitasnya dapat ditingkatkan melalui peningkatan profesionalitas kinerja guru yang mendukung baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator dari produktivitas sekolah dengan kisi-kisi instrumennya adalah seperti tabel yang terdapat pada lampiran 1.

2. Penilaian Kinerja

Kinerja guru dapat dilihat dari ciri guru yang baik terwujud dalam kemampuannya untuk menyusun program pembelajaran, kemampuan menguasai bahan pembelajaran, kemampuan penguasaan proses pembelajaran, kemampuan melaksanakan evaluasi hasil pembelajaran, kemampuan menganalisis evaluasi hasil pembelajaran, kemampuan dalam memberikan bimbingan perbaikan pembelajaran, kemampuan dalam melaksanakan administrasi kelas dan madrasah, kemampuan menyesuaikan diri terhadap situasi dan suasana pembelajaran yang didasari oleh sikap, nilai dan kepribadian yang mantap.⁴³

Kinerja guru adalah keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya yang dapat diungkapkan dari kinerja yang telah dilakukannya. Dalam

⁴³. Husaini Usman, *Manajemen ...* : 2011. h. 488

pengertian sederhana dapat diketahui bahwa guru adalah seorang yang mengabdikan atau memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didiknya. Dalam arti luas dapat diungkapkan bahwa guru adalah seorang yang melaksanakan tugas di lembaga pendidikan, dimana masyarakat percaya kepadanya untuk menjalankan tugas yang dipercayakan kepadanya dalam rangka mencerdaskan peserta didik.

Penilaian Kinerja adalah menilai atau mengevaluasi kinerja karyawan, yang dimaksud disini adalah menilai kinerja kepala sekolah dan guru yang ada di gugus VI SDN Kecamatan Sungaitarab saat ini dan atau di masa lalu relatif terhadap standar kerjanya. Indikator yang dapat peneliti simpulkan dari penilaian kinerja dengan kisi-kisi instrumennya adalah seperti tabel yang terdapat pada lampiran 2.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja guru adalah kesediaan individu atau perubahan dalam diri seseorang yang ditandai dengan dorongan yang efektif untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi, di sini yang dimaksud dengan organisasi adalah sekolah dasar yang ada di gugus VI Kecamatan Sungaitarab. Motivasi berasal dari kata "movere" dalam bahasa latin yang artinya bergerak. Dalam arti lain adalah keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif.

Motivasi kerja guru adalah kekuatan, daya dorong yang dimiliki oleh guru yang berupa semangat, kesungguhan, rasa tanggung jawab dan kesukaan guru terhadap tugasnya. Motivasi jelas diperlukan untuk memelihara semangat dan bahkan meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga organisasi dapat

mencapai tujuan secara produktif.⁴⁴ Indikator yang dapat peneliti simpulkan dari kisi-kisi instrumen motivasi guru dalam PBM adalah seperti tabel yang terdapat pada lampiran 3.

F. Hasil Penelitian Yang Relevan

Azwar (2006) Penelitian korelasional antara kepemimpinan kepala sekolah, yang dimaksud di sini penilaian kinerja dan motivasi kerja guru yang berkaitan dengan produktivitas kerja guru ditemukan bahwa: (1) Profesionalisme guru berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. (2) Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian ini dengan penelitian Azwar di atas sangat relevan sekali, bahwa penilaian kinerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas kerja guru.

Penelitian ini membahas tentang motivasi dan produktivitas yang meliputi: 1.Kebermaknaan proses belajar mengajar. 2.Kepemimpinan kepala sekolah yang kuat. 3.Rasa tanggung jawab. 4.Semangat dalam bekerja. 5.Komitmen yang tinggi dalam bekerja, dan aspek penelitian Azwar membahas tentang: 1.Kesungguhan dalam bekerja. 2.Usaha menyelesaikan pekerjaan 3.Kesukaan pada pekerjaan. 4. Memiliki tantangan dalam bekerja. 5.Semangat dalam pekerjaan. Penelitian lain yang relevan dengan penelitian ini antara lain: Penelitian Nurcahyo Hadi Wibowo (2007) dalam “Pengaruh Upah dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Bakpia Pathok 25 “Ongko Joyo” Yogyakarta.

⁴⁴. Engkoswara, *Administrasi ...* : 2011, h. 218

Persamaannya terletak pada penggunaan variabel motivasi sebagai variabel bebas yang mempengaruhi produktivitas.

Dengan memperhatikan uraian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh penilaian kinerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja kepala sekolah dan guru-guru yang ada di gugus VI SDN Kecamatan Sungaitarab sangat signifikan sekali. Adanya penilaian kinerja memberi pengaruh terhadap kepala sekolah dan guru dalam menyelesaikan tugas-tugas keseharian mereka untuk mewujudkan tujuan sekolah agar lulusan SDN yang ada di gugus VI Sungaitarab dapat di capai.

Motivasi yang diterima kepala sekolah dan guru untuk melengkapi perangkat pembelajaran memberikan semangat bekerja yang sangat penting, karena tanpa adanya kelengkapan dari perangkat pembelajaran akan berakibat proses dan pelaksanaan PBM tidak akan berjalan lancar, sebab antara perangkat yang satu dengan yang lainnya saling berkaitan. Umpamanya tanpa adanya Rencana Pelaksanaan Pembelajaran maka Evaluasi dan Analisis tidak akan bisa dikerjakan.

Dengan penilaian kinerja dan motivasi, produktivitas akan dapat diwujudkan. Peringkat sekolah dan ranking hasil ujian siswa akan naik, guru akan naik pangkat sesuai dengan waktunya. Sekolah akan diminati masyarakat, dan kepercayaan stakeholders atau lingkungan terutama Dinas Pendidikan baik kecamatan ataupun kabupaten dapat diwujudkan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif melalui metode korelasional yang bertujuan untuk membuktikan pengaruh penilaian kinerja guru dan motivasi kerja guru terhadap peningkatan produktivitas pendidikan oleh kepala sekolah, guru-guru dan pegawai administrasi pada manajemen sekolah dasar di Gugus VI Sekolah Dasar Kecamatan Sungaitarab. Sebagai bahan informasi dan masukan, penulis memberikan lembaran kuisioner berupa pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada guru-guru yang mengajar di SDN Gugus VI Kecamatan Sungaitarab untuk dijawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Jenis ini dipilih karena jumlah populasi penelitian yang tidak terlalu banyak dan juga data yang akan dihasilkan berupa angka-angka.¹ Metode korelasional dipilih karena penelitian bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel yang satu terhadap variabel yang lainnya.² Pada penelitian ini peneliti ingin membuktikan pengaruh antara penilaian kinerja guru (X_1) dengan Produktivitas Pendidikan (Y), pengaruh motivasi kerja guru (X_2) dengan Produktivitas Pendidikan (Y) dan pengaruh antara penilaian kinerja guru (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) bersama-sama dengan Produktivitas Pendidikan (Y).

¹. Syukron Lubis, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Diktat tidak dipublikasikan, Pascasarjana, UNP, 2006. h. 9

² Suharsimi Arikuntoro, *Prosedur Penelitian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2005, h. 247

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Adapun yang menjadi tempat penelitian ini adalah sekolah dasar negeri di gugus VI Kecamatan Sungaitarab, yang terdiri dari: 1. SDN 02 Sungaitarab, 2. SDN 07 Sungaitarab, 3. SDN 14 Sungaitarab, 4. SDN 17 Sungaitarab, 5. SDN 26 Sungaitarab, yang pusat kerja kelompok guru terletak di SDN 14 Sungaitarab.

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan dalam batas waktu lebih kurang enam bulan, yang dilakukan pada bulan Mei 2015 sampai dengan bulan Oktober 2015.

B. Metode Penelitian

Metode Penelitian adalah langkah yang akan ditempuh oleh peneliti untuk mendapatkan data penelitian. Penelitian ini menggunakan angket yang berupa pernyataan dan jawaban tertulis, responden memberikan tanda ceklis yang sesuai dengan pernyataan atau jawaban yang tersedia. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh antara variabel-variabel yang digunakan atau yang diajukan dalam penelitian, yaitu mengukur pengaruh penilaian kinerja dan motivasi kerja guru terhadap produktivitas pendidikan di Sekolah Dasar Gugus VI Kecamatan Sungaitarab Kabupaten Tanah Datar.

1. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Menurut Abdul Halim Hanafi, populasi adalah sekumpulan objek (orang atau benda, dan sebagainya), penelitian yang mempunyai sifat dan karakteristik

tertentu⁴⁵. Sedangkan sampel adalah sebagian populasi yang dipilih untuk mewakili sampel dan diambil dengan teknik sampling yang logis dan objektif. Atau populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, sedangkan sampel adalah sebagian wakil yang diteliti. Sedangkan menurut Sukardi populasi adalah elemen penelitian yang hidup dan tinggal bersama-sama dan secara teoritis menjadi target hasil penelitian.⁴⁶

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepala sekolah, guru-guru dan pegawai administrasi SDN di gugus VI kecamatan Sungaitarab berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan sampai bulan Oktober 2015, jumlah populasi sebanyak 48 orang yang tersebar pada lima sekolah dasar yang ada di gugus VI kecamatan Sungaitarab, dengan memberikan enam rangkap sampel setiap sekolah dan semuanya berjumlah 30 sampel. Berikut daftar nama sekolah dan jumlah guru di gugus VI kecamatan Sungaitarab.

Tabel: 6 Nama Sekolah dan Jumlah Guru di Gugus VI Kecamatan Sungaitarab

No	Nama Sekolah	Jumlah
1	SDN 02 Sungaitarab	8 orang
2	SDN 07 Sungaitarab	8 orang
3	SDN 14 Sungaitarab	15 orang
4	SDN 17 Sungaitarab	8 orang
5	SDN 26 Sungaitarab	9 orang

⁴⁵. Abdul Halim Hanafi, *Metodologi Penelitian Kependidikan*, STAIN Batusangkar Press:2014.h.72

⁴⁶. Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kompetensi dan Praktiknya)*, Bumi Aksara, Jakarta: 2012, h. 53

	Jumlah	48 orang
--	--------	----------

Sumber: Kelompok Kerja Guru (KKG) gugus VI Kecamatan Sungaitarab 2014.

b. Sampel

Menurut Abdul Halim Hanafi, sampel adalah sebagian populasi yang diambil dengan cara yang dapat dipertanggungjawabkan⁴⁷. Pengambilan sebagian populasi yang akan dijadikan sebagai sumber data yang dapat mewakili jumlah populasi yang ada. Pada penelitian ini penulis menggunakan sebagian populasi yang diambil dengan cara yang dapat dipertanggungjawabkan karena keadaan, dan karakteristik atau sifat-sifat populasi terpenuhi oleh sampel, maka akan diyakini bahwa hasil analisisnya dapat menjelaskan populasi. Dalam hal ini penulis sependapat dengan: Teknik pengambilan sampel menurut Sutrisno Hadi merupakan cara atau teknik seorang penyelidik dalam memperoleh sampel yang dapat mewakili populasi, dengan melihat pertimbangan-pertimbangan karakteristik populasi yang ada.⁴⁸

Penulis memilih jenis sampel yang diambil dengan cara memberi kesempatan yang sama kepada semua populasi untuk dipilih dengan cara tidak memberikan kepada semua populasi untuk dipilih sebagai sampel tetapi berdasarkan pertimbangan tertentu. Teknik ini mempunyai prinsip adanya keterwakilan semua populasi untuk dijadikan sampel⁴⁹. Oleh sebab itu penarikannya harus memperhatikan: 1. Derajat keseragaman/ homogenitas dari populasi, 2. Makin

⁴⁷ . Abdul Halim Hanafi, *Metodologi ...* : 2014.h.78

⁴⁸ . Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Andi, Yogyakarta: 1998, h. 78

⁴⁹ . Abdul Halim Hanafi, *Metodologi ...* : 2014.h. 80

seragam populasi makin kecil jumlah sampel yang diperlukan, 3. Presisi yang dikehendaki dari penelitian, makin tinggi tingkat presisi yang dikehendaki makin besar jumlah sampel yang harus diambil. Sampel yang besar cenderung memberikan penduga yang lebih mendekati nilai sesungguhnya, 4. Rencana analisis adakalanya besarnya sampel sudah mencukupi sesuai dengan presisi yang dikehendaki. Tetapi kalau dikaitkan dengan kebutuhan analisis jumlah sampel tersebut kurang mencukupi dan, 5. Tenaga, biaya dan waktu. Kalau menginginkan presisi yang tinggi maka jumlah sampel harus besar, tetapi apabila dana, waktu, dan tenaga terbatas, maka tidaklah mungkin untuk mengambil sampel yang besar dan ini berarti presisinya akan menurun.⁵⁰ Yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah seluruh guru-guru yang ada di Kelompok Kerja Guru (KKG) gugus VI Kecamatan Sungaitarab berdasarkan masa kerja.

Dari tabel identifikasi karakteristik sampel dapat diketahui data sebagai berikut :

a) Guru dengan masa kerja < 10 tahun adalah 22 orang, dihitung dengan persamaan berikut :

$$p = (\text{jumlah berdasarkan karakteristik} : \text{jumlah populasi})$$

$$p = (22 : 48)$$

$$p = 0,45$$

b) Guru dengan masa kerja ≥ 10 tahun adalah 26 orang, dihitung dengan persamaan berikut:

$$q = (\text{jumlah berdasarkan karakteristik} : \text{jumlah populasi})$$

⁵⁰ .Abdul Halim Hanafi, *Metodologi ...* : 2014, h.81-82

$$q = (26 : 48)$$

$$q = 0,54$$

Data di atas dapat dirangkum ke dalam tabel proporsi sampel sebagai berikut:

Tabel: 7 Proporsi Sampel

No	Karakteristik	p	q
1	Masa Kerja	0,45	0,54

Untuk menentukan besarnya ukuran sampel digunakan rumus *Cochran*, sebagai berikut:

$$no = \frac{t^2 \cdot p \cdot q}{e}$$

Jika jumlah sampel lebih dari 5 % , maka nilai no dikoreksikan dengan rumus *Cochran*, sebagai berikut:

$$n = \frac{no}{1 + \frac{no - 1}{N}}$$

Keterangan rumus:

- N : Jumlah populasi penelitian 48 orang
- no : Besar sampel tahap pertama (sebelum dikoreksi)
- n : Besar sampel tahap kedua setelah dikoreksi penelitian
- t : Besarnya sesuai dengan taraf signifikan = 0.5
- d : Besarnya kekeliruan pengambilan sampel ditetapkan 10 %
- p : Besarnya proporsi kelompok pertama
- q : proporsi kelompok kedua

Perhitungannya sebagai berikut :

Untuk karakteristik sampel berdasarkan masa kerja:

$$no = \frac{t^2 \cdot p \cdot q}{e}$$

$$no = \frac{(2,021)^2 \times 0,45 \times 0,54}{0,01}$$

$$no = \frac{4,084 \times 0,45 \times 0,54}{0,01}$$

$$no = 92$$

a) Penentuan n (besar sampel tahap kedua)

Untuk karakteristik berdasarkan masa kerja :

$$n = \frac{no}{1 + \frac{no-1}{N}}$$

$$n = \frac{92}{1 + \frac{92-1}{48}}$$

$$n = \frac{92}{1 + 1,89}$$

$$n = \frac{92}{2,89}$$

$$n = 31,8 \text{ (dibulatkan menjadi 32)}$$

Tabel : 8 Hasil Perhitungan Sampel

No	Karakteristik	p	q	no	n
1	Masa Kerja	0.45	0,54	92	32

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sampel untuk jenjang pendidikan 0% (tidak perlu dilakukan pengujian) dan 32% untuk masa kerja. Maka penentuan sampel awal dilakukan secara acak sebanyak 32 % dari total populasi (32 x 48 : 100 = 15 orang).

b) Penetapan Subjek Penelitian

Berdasarkan proporsi pengambilan sampel, berikut nama-nama guru yang ditetapkan sebagai subjek penelitian awal dan subjek penelitian akhir (Total Sampel) dapat dilihat pada lampiran 4.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yaitu langkah yang akan ditempuh dengan menggunakan alat atau instrumen yang akan dipakai oleh peneliti untuk mendapatkan data penelitian⁵¹. Di sini peneliti menetapkan teknik yang dipakai adalah metode angket, yang instrumennya atau alat yang akan dipakai berupa angket yang diberikan untuk diisi sesuai dengan alternatif jawaban yang telah tersedia.

3. Alat Pengumpul Data/ Instrumen

Adapun alat pengumpul data/instrumen peneliti menggunakan:

- a. Skala Pengukuran
- b. Penyusunan Instrumen dan
- c. Uji coba instrumen

Tabel: 9 Kisi-kisi Pengembangan Instrumen

Variabel	Indikator
Produktivitas (Y)	1. Efektifitas budaya sekolah 2. Prestasi kerja 3. Lulusan siswa
Kinerja Guru(X1)	1. Merencanakan pembelajaran 2. Melaksanakan proses pembelajaran 3. Menilai hasil pembelajaran
Motivasi Guru (X2)	1. Kesungguhan dalam mengajar 2. Menyukai pekerjaan/profesi guru 3. Bertanggungjawab dalam kelasnya

⁵¹. Abdul Halim Hanafi, *Metodologi ...* : 2014, h.73

	4. Semangat dalam menyelesaikan administrasi 5. Komitmen dalam keputusan sekolah
--	---

4. Validitas dan Realibilitas Instrumen

a. Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar- benar mengukur apa yang seharusnya diukur ⁵². Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Uji validitas merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dapat dikatakan valid jika adanya pengaruh yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya pengaruh item tersebut dalam mengungkap suatu yang ingin diungkap.

Item yang peneliti gunakan dalam penelitian di sini adalah berupa pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan kepada responden atau di sini kepala sekolah dan guru yang berada di SDN dalam Gugus VI kecamatan Sungaitarab yang berjumlah keseluruhannya 48 orang. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* adalah:

$$r_{hitung} = \frac{n (\sum X_i Y_i) - (\sum X_i) - (\sum Y_i)}{\dots}$$

⁵² . Riduwan, *Metode ...* : 2012.h. 73

$$\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}$$

Keterangan :

- r *hitung* = koefisien korelasi
- X_i = jumlah skor item
- Y_i = jumlah skor total (seluruh item)
- n = jumlah responden

Selanjutnya dihitung dengan Uji – t dengan rumus:

$$t \text{ hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t = Nilai t hitung
- r = Koefisien korelasi hasil r hitung
- n = Jumlah responden

Distribusi (Tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$). Kaidah keputusan : jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ berarti valid, sebaliknya jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ berarti tidak valid. Jika instrumen itu valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya (r) sebagai berikut:

- Antara 0,800 – 1,000 : sangat tinggi
- Antara 0,600 – 0,799 : tinggi
- Antara 0,400 – 0,599 : cukup
- Antara 0,200 – 0,399 : rendah
- Antara 0,000 – 0,199 : sangat rendah (tidak valid)

Untuk menentukan apakah item valid atau tidak dapat dilihat pada nilai signifikansi atau pentingnya item tersebut dalam instrumen penelitian, jika signifikansi atau pentingnya item tersebut dalam instrumen penelitian $< 0,05$ maka item itu adalah valid. Tetapi jika signifikansinya $> 0,05$ maka item itu tidak valid. Item yang tidak valid harus dibuang atau diperbaiki dalam instrumen penelitian ini.

b. Realibilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan atau keajegan), atau konsistensi alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan.⁵³ Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, di mana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus *Korelasi Pearson Product Moment* dengan teknik belah dua awal – akhir yaitu:

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

Harga r_{xy} atau r_b ini baru menunjukkan reliabilitas setengah tes. Oleh karenanya disebut r awal-akhir. Untuk mencari reliabilitas seluruh tes digunakan

rumus *Spearman Brown* yakni: $r_{11} = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$ Untuk mengetahui koefisien korelasinya signifikan atau tidak digunakan distribusi (Tabel r) untuk $\alpha = 0,05$ atau $\alpha = 0,01$ dengan derajat kebebasan ($dk = n-2$). Kemudian membuat keputusan membandingkan r_{11} dengan r_{tabel} . Adapun kaidah keputusan : Jika $r_{11} > r_{tabel}$ berarti Reliabel dan $r_{11} < r_{tabel}$ berarti Tidak Reliabel.

C. Teknik Analisis Data

Kegiatan yang cukup penting dalam keseluruhan proses penelitian adalah pengolahan data. Analisis data adalah upaya peneliti untuk memahami apa yang terdapat di balik data dan menjadikannya suatu informasi yang utuh dan mudah

⁵³ . Riduwan, *Metode ...* : 2012.h. 74

dimengerti serta menemukan suatu pola umum yang timbul dari data tersebut.⁵⁴ Dengan pengolahan data dapat diketahui tentang makna dari data yang berhasil dikumpulkan. Dengan demikian hasil penelitianpun akan segera diketahui. Dalam pelaksanaannya pengolahan data dilakukan melalui bantuan komputer dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *Pearson Product Moment*. Analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y. Atau pengaruh penilaian kinerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y). Dan juga untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama dan secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) di gugus VI SDN kecamatan Sungaitarab baik secara bersama-sama maupun secara individu. Rumus analisis korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) adalah sebagai berikut:

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

⁵⁴Abdul Halim Hanafi, *Metodologi Penelitian Kependidikan*, STAIN Batusangkar Press:2014.h.109

BAB IV
HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan dipaparkan dan dibahas data penelitian yang meliputi: (a) data penilaian kinerja (X_1), (b) data motivasi kerja guru (X_2), (c) data produktivitas pendidikan, (d) uji persyaratan analisis meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis. Berikut akan dipaparkan satu persatu.

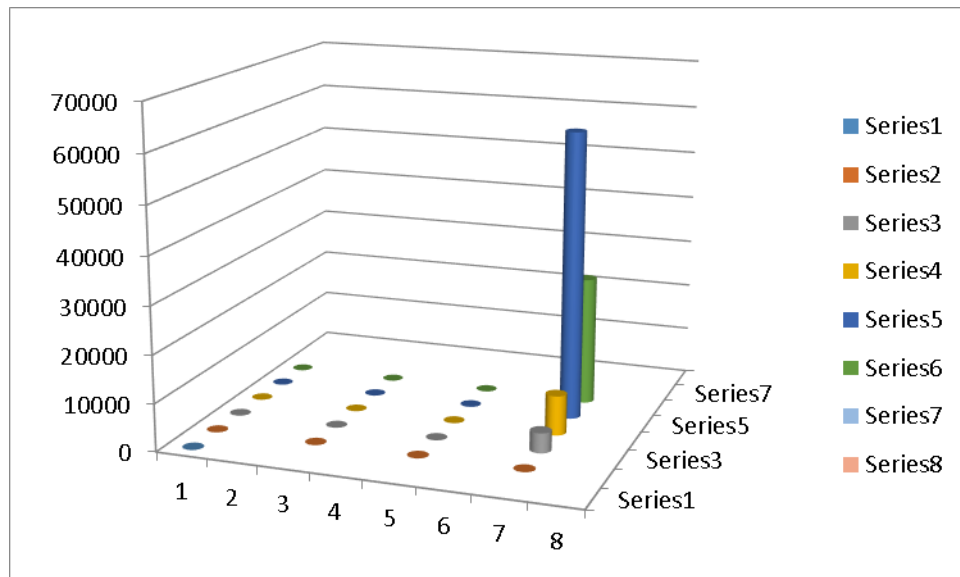
1. Penilaian Kinerja (X_1)

Data variabel penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja diperoleh dari 30 butir pernyataan. Idealnya skor variabel penilaian kinerja di Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus VI Sungaitarab menyebar antara 124 (tertinggi) dan 74 (terendah). Selanjutnya diperoleh skor rata-rata (*mean*) sebesar 106.71, skor tengah (*median*) sebesar 109.00, skor yang banyak muncul (*mode*) 111 dan simpangan baku (*standard deviation*) 10.649. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi frekuensi skor variabel penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja di Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus VI Sungaitarab dapat dilihat pada tabel 10 berikut :

Tabel: 10 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Penilaian Kinerja (X_1)

Kelas Interval	Titik Tengah	Frekuensi	Persentase (%)
74 – 84	79.5	3	6.25
85 – 95	90.5	0	0
96 – 106	101.5	17	35.42
107 – 117	112.5	21	43.75
118 – 128	123.5	7	14.58
Total		48	100

Histogram dari Distribusi Frekuensi Skor Variabel Penilaian Kinerja (X_1) dapat juga dilihat dari gambar 2 berikut ini.



Gambar 2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Penilaian Kinerja

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang data statistik dari variabel penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja di Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus VI Sungaitarab dapat dilihat pada tabel 11 berikut :

Tabel: 11 Data Statistik Variabel Penilaian Kinerja (X_1)

Statistik	Penilaian Kinerja (X_1)
N	48
Rata-rata (<i>mean</i>)	106.71
Skor tengah (<i>median</i>)	109.00
Skor yang banyak muncul (<i>mode</i>)	111
Simpangan baku (<i>standard deviation</i>)	10.649
Skor terendah	74
Skor tertinggi	125

Tingkat capaian responden pada variabel penilaian kinerja menurut rumus⁵⁵ adalah:

1. Muhammad Farhan Quadratullah, *Analisis Regresi Terapan dan Aplikasi dengan SPSS*, Penerbit Andi, Yogyakarta: 2013, h, 129-137

$$\begin{aligned}
 \text{Mean} & : 106,71 \\
 \text{Skor Maksimum} & : 5 \times 25 = 125 \\
 \text{Tingkat Capaian Responden} & = \frac{106,71}{125} \times 100\% = 85,36\%
 \end{aligned}$$

Untuk mengategorikan nilai pencapaian responden digunakan klasifikasi seperti Kategori Tingkat Pencapaian Responden yang dikemukakan oleh Sudjana sebagai berikut:

Tabel: 12 Tingkat Pencapaian Responden

Kategori	Nilai
90 % - 100 %	Sangat baik
80 % - 89 %	Baik
65 % - 79 %	Cukup
55 % - 64 %	Kurang
0 % - 54 %	Tidak baik

Adapun tingkat pencapaian responden pada variabel penilaian kinerja guru di kelompok kerja (KKG) Gugus VI Sungaitarab adalah sebesar 85,36 %. Capaian ini termasuk kategori baik. Hasil perhitungan pencapaian responden ini dapat dilihat pada lampiran 7. Dari data ini dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja guru di kelompok kerja (KKG) Gugus VI Sungaitarab pada umumnya berada dalam kategori baik.

2. Motivasi Kerja Guru (X₂)

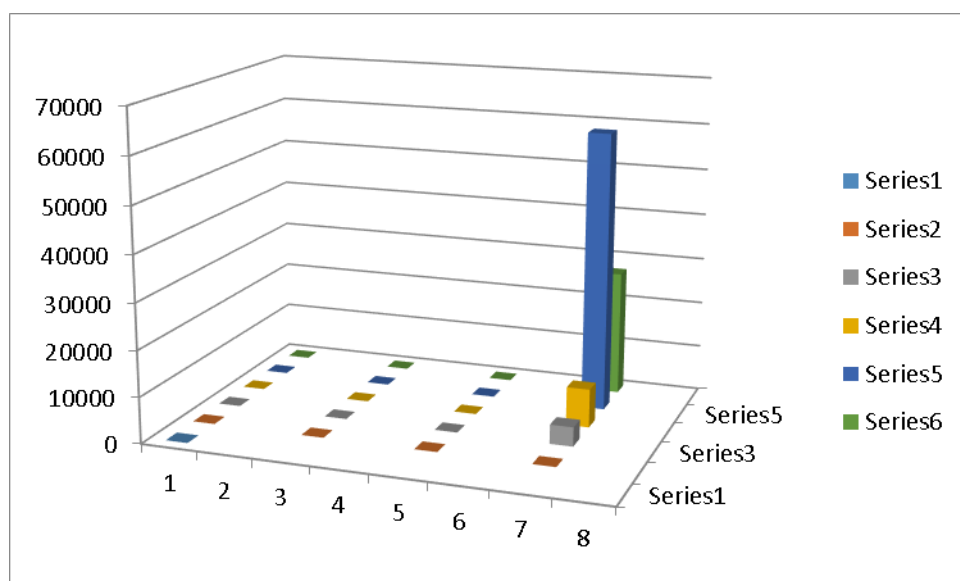
Data variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh dari 34 butir pernyataan. Idealnya skor variabel penilaian kinerja di Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus VI Sungaitarab menyebar antara 40 (tertinggi) dan 12 (terendah). Selanjutnya diperoleh skor rata-rata (*mean*) sebesar 26.35 , skor tengah (*median*) sebesar 26.50, skor yang banyak muncul (*mode*) 22 dan simpangan baku (*standard deviation*) 7.268. Untuk memperoleh gambaran yang

jelas tentang distribusi frekuensi skor variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus VI Sungaitarab dapat dilihat pada tabel 13 berikut :

Tabel: 13 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Kelas Interval	Titik Tengah	Frekuensi	Persentase (%)
12 – 22	17.5	16	33.333
23 – 33	28.5	25	52.083
34 – 44	39.5	7	14.583
Total		48	100

Histogram dari Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja (X_2) dapat juga dilihat dari gambar 3 berikut ini.



Gambar 3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang data statistik dari variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus VI Sungaitarab dapat dilihat pada tabel 14 berikut:

Tabel: 14 Data Statistik Variabel Motivasi Kerja Guru (X₂)

Statistik	Motivasi Kerja Guru (X ₂)
N	48
Rata-rata (<i>mean</i>)	26.35
Skor tengah (<i>median</i>)	26.50
Skor yang banyak muncul (<i>mode</i>)	22
Simpangan baku (<i>standard deviation</i>)	7.268
Skor terendah	12
Skor tertinggi	40

Tingkat capaian responden pada variabel motivasi kerja menurut rumus Muhammad Farhan Quadratullah adalah:

$$\begin{aligned}
 \text{Mean} & : 26,35 \\
 \text{Skor Maksimum} & : 5 \times 10 = 50 \\
 \text{Tingkat Capaian Responden} & = \frac{26,35}{50} \times 100\% = \mathbf{52,70\%}
 \end{aligned}$$

Adapun tingkat pencapaian responden pada variabel motivasi kerja guru di kelompok kerja (KKG) Gugus VI Sungaitarab adalah sebesar 52,70 %. Capaian ini termasuk kategori tidak baik. Hasil perhitungan pencapaian responden ini dapat dilihat pada lampiran 7. Dari data ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru di kelompok kerja (KKG) Gugus VI Sungaitarab pada umumnya berada dalam kategori tidak baik.

3. Produktivitas Pendidikan (Y)

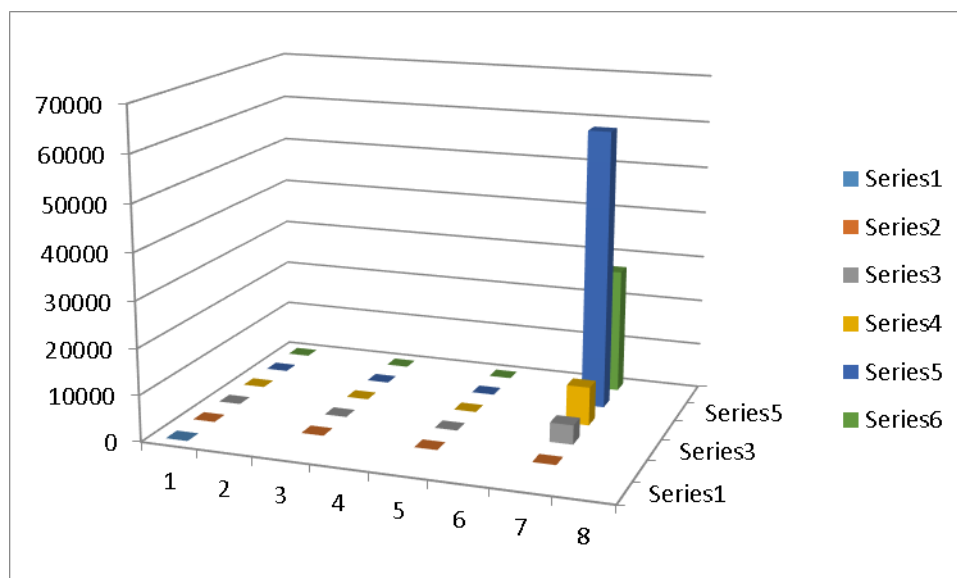
Data variabel produktivitas pendidikan diperoleh dari 32 butir pernyataan. Idealnya skor variabel produktivitas kerja di Kelompok Kerja Guru (KKG)

Gugus VI Sungaitarab menyebar antara 126 (tertinggi) dan 83 (terendah). Selanjutnya diperoleh skor rata-rata (*mean*) sebesar 111,02 , skor tengah (*median*) sebesar 111,50, skor yang banyak muncul (*mode*) 112 dan simpangan baku (*standard deviation*) 9.033. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi frekuensi skor variabel produktivitas kerja di Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus VI Sungaitarab dapat dilihat pada tabel 15 berikut :

Tabel: 15 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Produktivitas Pendidikan (Y)

Kelas Interval	Titik Tengah	Frekuensi	Persentase (%)
83 – 93	88.5	2	4.166
94 – 104	99.5	4	8.333
105 – 115	110.5	29	60.416
116 – 126	121.5	13	27.083
Total		48	100

Histogram dari Distribusi Frekuensi Skor Variabel Produktivitas Pendidikan (Y) dapat juga dilihat dari gambar 4 berikut ini.



Gambar 4. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Produktivitas (Y)

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang data statistik dari variabel produktivitas kerja di Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus VI Sungaitarab dapat dilihat pada tabel 16 berikut :

Tabel: 16 Data Statistik Variabel Produktivitas Pendidikan (Y)

Statistik	Produktivitas Pendidikan (Y)
N	48
Rata-rata (<i>mean</i>)	111.02
Skor tengah (<i>median</i>)	111.50
Skor yang banyak muncul (<i>mode</i>)	112
Simpangan baku (<i>standard deviation</i>)	9.033
Skor terendah	83
Skor tertinggi	126

Tingkat capaian responden pada variabel motivasi kerja menurut rumus Muhammad Farhan Qudratullah adalah:

$$\begin{aligned}
 \text{Mean} & : 111,02 \\
 \text{Skor Maksimum} & : 5 \times 27 = 135 \\
 \text{Tingkat Capaian Responden} & = \frac{111,02}{135} \times 100\% = \mathbf{82,23\%}
 \end{aligned}$$

Adapun tingkat pencapaian responden pada variabel produktivitas kerja guru di kelompok kerja (KKG) Gugus VI Sungaitarab adalah sebesar 82,23%. Capaian ini termasuk kategori baik. Hasil perhitungan pencapaian responden ini dapat dilihat pada lampiran 7. Dari data ini dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja guru di kelompok kerja (KKG) Gugus VI Sungaitarab pada umumnya berada dalam kategori baik.

A. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Pemeriksaan normalitas menunjukkan bahwa data setiap variabel terdistribusi normal dan merupakan persyaratan mutlak terhadap penggunaan teknik korelasi dan regresi. Untuk melakukan pemeriksaan normalitas data ini digunakan alat analisis pemeriksaan *Liliefors*. Data dinyatakan berdistribusi normal bila skor signifikan *Liliefors (sig.)* > *alpha* 0,05 atau dinyatakan sebaliknya, bila skor signifikan *Liliefors (sig.)* < *alpha* 0,05. Hasil pemeriksaan normalitas tersebut dapat dilihat pada lampiran 10 dan pada tabel 17 di bawah ini.

Tabel: 17 Rangkuman Hasil Pemeriksaan Normalitas

Tests of Normality

	<i>Kolmogorov-Smirnov^a</i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
	<i>Statistic</i>	<i>Df</i>	<i>Sig.</i>	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
Kinerja Guru	.119	48	.089	.908	48	.001
Motivasi	.095	48	.200*	.964	48	.153
Produktivitas	.083	48	.200*	.960	48	.100

a. Lilliefors Significance Correction

*. *This is a lower bound of the true significance.*

Keterangan :

Variabel	Hasil Lilliefors	Signifikansi	Ket
Kinerja Guru (X ₁)	0.119	0.089	Normal
Motivasi Guru (X ₂)	0.095	0.200	Normal
Produktivitas (Y)	0.083	0.200	Normal

Tabel di atas menunjukkan bahwa skor signifikan *Liliefors* untuk variabel X₁, variabel X₂, dan variabel Y adalah 0,089, 0,200, dan 0,200. Ternyata nilai signifikan *Liliefors (sig)* masing-masing variabel lebih besar dari *alpha* 0,05.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa ketiga data variabel terdistribusi dengan normal.

2. Uji Linearitas

1. Uji Linearitas $X_1 - Y$

Pemeriksaan linearitas ini dilakukan untuk memastikan bahwa sebaran data variabel penilaian kinerja guru cenderung membentuk garis linear dengan sebaran data variabel produktivitas kerja guru di KKG Gugus VI Sungaitarab, dilihat pada bagian *deviation from linearity*. Pemeriksaan linearitas ini pada taraf *signifikansi* 5% (α 0,05). Dinyatakan linear jika skor *signifikansi* (*deviation from linearity*) $>$ α 0,05 atau sebaliknya tidak linear jika skor *signifikansi* (*deviation from linearity*) $<$ α 0,05.

Tabel: 18 Rangkuman Hasil Pemeriksaan Linearitas $X_1 - Y$

ANOVA Table

			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
X1 *Y	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	4575.133	23	198.919	6.325	.000
		<i>Linearity</i>	3659.655	1	3659.655	116.367	.000
		<i>Deviation from Linearity</i>	915.478	22	41.613	1.323	.251
	<i>Within Groups</i>		754.783	24	31.449		
	<i>Total</i>		5329.917	47			

Kesimpulan : $X_1 - Y$ linear ($0,251 > 0,05$)

2. Uji Linearitas $X_2 - Y$

Pemeriksaan linearitas ini dilakukan untuk memastikan bahwa sebaran data variabel motivasi kerja guru cenderung membentuk garis linear dengan sebaran data variabel produktivitas kerja guru di KKG Gugus VI Sungaitarab, dilihat pada bagian *deviation from linearity*. Pemeriksaan linearitas ini pada taraf *signifikansi*

5% (α 0,05). Dinyatakan linear jika skor *signifikansi (deviation from linearity)* $>$ α 0,05 atau sebaliknya tidak linear jika skor *signifikansi (deviation from linearity)* $<$ α 0,05.

Tabel: 19 Rangkuman Hasil Pemeriksaan Linearitas X₂ - Y

ANOVA Table

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
X2 * Y <i>Between (Combined)</i>	1772.729	23	77.075	2.604	.012
<i>Groups Linearity</i>	6.317	1	6.317	.213	.648
<i>Deviation from Linearity</i>	1766.412	22	80.291	2.713	.010
<i>Within Groups</i>	710.250	24	29.594		
<i>Total</i>	2482.979	47			

Kesimpulan : X₂ – Y linear (0,10 $>$ 0,05)

B. Uji Hipotesis

Sebelum melakukan uji regresi, maka perlu dilihat terlebih dahulu korelasi antar variabel. Berikut hasil uji korelasi yang diperoleh melalui penggunaan aplikasi SPSS versi 18.0 :

Correlations

Variabel		Produktivitas	Kinerja Guru	Motivasi Guru
Produktivitas	<i>Pearson Correlation</i>	1	.829**	.050
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000	.734

aplikasi SPSS versi 18.0 :

Correlations

Variabel		Produktivitas	Kinerja Guru	Motivasi Guru
Produktivitas	<i>Pearson Correlation</i>	1	.829**	.050
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000	.734
<i>N</i>		48	48	48

Kinerja Guru	<i>Pearson Correlation</i>	.829**	1	.009
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		.951
	<i>N</i>	48	48	48
Motivasi Guru	<i>Pearson Correlation</i>	.050	.009	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.734	.951	
	<i>N</i>	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Selanjutnya, untuk uji regresi hasilnya ialah sebagai berikut :

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	34.647	8.021		4.320	.000
	Kinerja Guru	.703	.071	.828	9.954	.000
	Motivasi Guru	.053	.103	.043	.516	.608

a. Dependent Variable: Produktivitas

1. Hipotesis Pertama ($X_1 - Y$)

Angka korelasi antara Produktivitas (Y) dengan Kinerja Guru (X_1) ialah 0,829. Artinya kedua variabel memiliki hubungan yang positif (makin baik kinerja guru maka makin baik juga produktivitas kerja, dan sebaliknya). Besar hubungan antar variabel pun dapat dikategorikan kuat dan signifikan, karena untuk tingkat kepercayaan 95%, nilai signifikansinya ialah $0,00 < 0,05$.

Selanjutnya, untuk menguji hipotesis tentang hubungan $X_1 - Y$ (β_1) diberlakukan rumus sebagai berikut :

H_0 , artinya negatif atau *Kinerja Guru tidak mempengaruhi Produktivitas*: $\beta_1 = 0$

H_1 , artinya positif atau *Kinerja Guru mempengaruhi Produktivitas* : $\beta_1 \neq 0$

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linear di atas diketahui nilai signifikansi antara $X_1 - Y$ sebesar 0,829. Hal ini berarti H_0 (ditolak karena tidak mempengaruhi) dan H_1 (diterima karena mempengaruhi) yaitu sebesar $(0,829 < 0,05)$. Artinya penilaian kinerja guru mempengaruhi produktivitas.

2. Hipotesis Kedua ($X_2 - Y$)

Angka korelasi antara Produktivitas (Y) dengan Motivasi Guru (X_1) ialah 0,50. Artinya kedua variabel memiliki hubungan yang positif (makin baik motivasi guru maka makin baik juga produktivitas kerja, dan sebaliknya). Namun, besar hubungan antar variabel dapat dikategorikan lemah dan tidak signifikan, karena untuk tingkat kepercayaan 95%, nilai signifikansinya ialah $0,734 > 0,05$.

Selanjutnya, untuk menguji hipotesis tentang hubungan $X_2 - Y$ (β_2) diberlakukan rumus sebagai berikut :

H_0 , artinya negatif atau *Motivasi Guru tidak mempengaruhi Produktivitas*) : $\beta_2 = 0$

H_1 , artinya positif atau *Motivasi Guru mempengaruhi Produktivitas*): $\beta_2 \neq 0$

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linear di atas diketahui nilai signifikansi antara $X_2 - Y$ sebesar 0,734. Hal ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak $(0,734 < 0,05)$. Artinya motivasi guru tetap mempengaruhi produktivitas walaupun secara lemah dan tidak signifikan yang disebabkan karena guru kurang bergairah dalam bekerja.

3. Hipotesis Ketiga ($X_1 * X_2 - Y$)

Berdasarkan hasil analisis korelasi sebelumnya dapat diketahui bahwa masing-masing variabel X_1 (Penilaian Kinerja Guru) dan X_2 (Motivasi Guru) memiliki korelasi positif terhadap Y (Produktivitas). Namun, variabel X_1 (Penilaian Kinerja Guru) memiliki hubungan yang lebih kuat dan signifikan dari pada variabel X_2 (Motivasi Guru). Selanjutnya, untuk menguji hipotesis tentang hubungan $X_1 * X_2 - Y$ (β_3) diberlakukan rumus sebagai berikut :

H_0 (artinya negatif atau *Penilaian Kinerja dan Motivasi Guru tidak mempengaruhi Produktivitas*): H_0 (β_3): $\beta_1 = \beta_2 = 0$

H_1 (artinya positif atau *Penilaian Kinerja dan Motivasi Guru secara bersama-sama mempengaruhi Produktivitas*): H_1 (β_3): minimal ada satu $\beta_k \neq 0$

Dari tabel uji regresi linear di atas dapat dilihat nilai signifikansi = 0,734 < 0,05. Artinya pada tingkat kepercayaan 95%, H_0 ditolak (artinya negatif atau *Penilaian Kinerja dan Motivasi Guru tidak mempengaruhi Produktivitas*) dan H_1 diterima (artinya positif atau *Penilaian Kinerja dan Motivasi Guru secara bersama-sama mempengaruhi Produktivitas*). Ini berarti bahwa Penilaian Kinerja Guru dan Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama mempengaruhi Produktivitas

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diupayakan agar sesuai dengan prosedur dan menghasilkan penelitian yang akurat, namun dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian sebagai berikut:

Pertama, penelitian ini hanya dibatasi pada faktor-faktor yang berhubungan dengan penilaian kinerja guru dan motivasi kerja guru yang berpengaruh terhadap mutu atau produktivitas kerja guru sebagai pendidik dalam pendidikan, walaupun banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi mutu atau produktivitas kerja guru dalam pendidikan tersebut.

Kedua, jenis instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang menggunakan Skala Likert, yang terdiri dari lima pilihan untuk mengukur penilaian kinerja guru, motivasi kerja guru dan produktivitas kerja. Penggunaan insrtumen ini memiliki kelemahan, antara lain memungkinkan subjek penelitian (responden) menjawab pertanyaan atau pernyataan tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya yang dialami atau dirasakannya, sehingga data yang terkumpul tidak sesuai dengan apa yang diharapkan peneliti.

Kemungkinan terdapat bias dalam jawaban responden terhadap keadaan yang sesungguhnya, hal ini disebabkan waktu pengumpulan data atau pengisian kuesioner oleh responden mungkin tidak pada situasi dan kondisi yang tepat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 85,36% , varian yang terjadi pada penilaian kinerja guru mempengaruhi produktivitas kerja. Produktivitas kerja dapat sempurna atau 100% bila penilaian kinerja guru sering dilakukan oleh pengawas pendidikan pada tingkat kecamatan ataupun tingkat kabupaten.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Guru berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 52,70%, varian yang terjadi pada motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja. Produktivitas kerja guru dapat ditingkatkan apabila guru termotivasi untuk bekerja. Pada guru di KKG Gugus VI Sungaitarab motivasi guru dikategori tidak baik, ini dikarenakan guru sudah tidak termotivasi lagi bekerja sebab tidak bisa untuk naik pangkat ke pangkat yang lebih tinggi.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja Guru berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 85,36% dan 52,70%. Variansi yang terjadi pada penilaian kinerja dan motivasi kerja secara bersama mempengaruhi produktivitas kerja. Semakin sering penilaian kinerja dilakukan dan semakin tinggi motivasi guru untuk

bekerja maka produktivitas pembelajaran dan hasil produktivitas pendidikan di sekolah akan tercapai.

Dengan melihat hasil penelitian ini, maka guru-guru di KKG Gugus VI Kecamatan Sungaitarab harus berusaha meningkatkan Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja agar Produktivitas Pendidikan bisa meningkat maka mutu sekolah yang ada di Gugus VI Kecamatan Sungaitarab pun dapat meningkat.

A. Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, maka peneliti mengemukakan beberapa saran sebagai rekomendasi kepada berbagai pihak sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Pendidikan di Kabupaten Tanah Datar.

Diharapkan sering mengadakan penilaian kinerja guru dan memberikan motivasi untuk datang menghadiri kegiatan KKG, karena penilaian kinerja dan pemberian motivasi sangat memberikan pengaruh terhadap hasil atau produktivitas pendidikan di Kabupaten Tanah Datar.

2. Pengawas Pendidikan di Kecamatan Sungaitarab

Pengawas merupakan tenaga yang sangat diharapkan sering mengadakan penilaian kinerja guru dan memberikan motivasi untuk datang menghadiri kegiatan KKG, karena penilaian kinerja dan pemberian motivasi dari pengawas pendidikan sangat memberikan pengaruh terhadap hasil atau produktivitas pendidikan di Kecamatan Sungaitarab.

3. Guru-guru pada KKG Gugus VI Sungaitarab.

Dalam menjalankan kewajiban seorang guru, jadikanlah penilaian kinerja merupakan suatu motivasi untuk bekerja, karena penilaian kinerja adalah evaluasi diri guru dalam bekerja, semakin tinggi nilai kerja makin tinggi pula motivasi bekerja untuk mendapatkan produktivitas yang diharapkan.

4. Bagi peneliti lain disarankan untuk melakukan studi mengenai Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja Guru dengan memperluas kajian tentang faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas Pendidikan.

LAMPIRAN 1.

INSTRUMEN PENELITIAN

Petunjuk Pengisian

1. Mohon angket diisi untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan
2. Ceklislah (√) pada kolom yang tersedia dan pilih salah satu sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
3. Usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan
4. Terima kasih atas kesediaan mengisi angket penelitian ini

I. PRODUKTIVITAS (Variabel Y)

No	Indikator	Jumlah item penelitian	Item penelitian pada nomor
1	Efektivitas Budaya Sekolah	10	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
2	Prestasi Kerja	10	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20
3	Lulusan Siswa	12	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32

No	Indikator	Pernyataan	sangat sesuai	sesuai	kurang sesuai	tidak sesuai	sangat tidak sesuai
			5	4	3	2	1
1	Efektivi tas Buda ya Seko lah	1. Saya mengembangkan nilai-nilai belajar dan terus belajar di kalangan peserta didik 2. Pembelajaran yang saya kembangkan adalah pembelajaran yang merangsang berpikir kreatif 3. Saya berusaha untuk menanamkan nilai moral dalam bekerja untuk menghasilkan layanan yang terbaik 4. Nilai yang saya kembangkan adalah berkaitan dengan					

		<p>pembelajaran agama</p> <p>5. Saya menanamkan nilai yang baik dalam setiap warga sekolah</p> <p>6. Saya berusaha memupuk peserta didik agar senantiasa rajin menggali informasi tentang pelajaran</p> <p>7. Saya mengembangkan budaya kerja di sekolah agar dapat memperkaya pengalaman anak dalam memformulasikan konsep kemampuan kerja yang lebih efektif</p> <p>8. Saya berusaha mencerminkan budaya sekolah yang benar-benar kondusif bagi warga sekolah dalam menjalani proses pembelajaran</p> <p>9. Saya berusaha mendorong memberikan motivasi positif kepada anggota kelompok dalam penyusunan tujuan sekolah sehingga menciptakan produktivitas kerja</p> <p>10. Saya berusaha menciptakan rasa nyaman dalam memberikan perhatian kepada kemajuan peserta didik</p>					
No	Indikator	Pernyataan	sangat tidak mem bantu	tidak mem bantu	kurang mem bantu	mem bantu	sangat mem bantu
			1	2	3	4	5
2	Prestasi Kerja	<p>11. Saya berusaha memperhatikan pembelajaran semua anggota komunitas sekolah</p> <p>12. Saya mempersiapkan kondisi dengan cara memadukan ilmu-ilmu profesional dan program-program yang terbukti sukses</p> <p>13. Saya memiliki pandangan yang lebih luas untuk dapat mempersatukan kemampuan atau keahlian</p> <p>14. Saya dapat membuktikan bahwa</p>					

		<p>kurikulum standar benar-benar telah diajarkan</p> <p>15. Saya berusaha menjaga jam belajar dan efektif terlibat dalam aktivitas pengajaran</p> <p>16. Saya memiliki pengetahuan tentang menilai kualitas pengajaran</p> <p>17. Saya melibatkan semua warga sekolah untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang positif</p> <p>18. Saya memberlakukan semua warga sekolah dengan adil</p> <p>19. Saya berusaha meyakinkan kepala sekolah untuk mempertahankan guru yang berkualitas sebagai aset sekolah</p> <p>20. Saya mengikuti panduan yang diwajibkan pemerintah dalam proses evaluasi yang dijalankan untuk meningkatkan kinerja</p>					
No	Indikator	Pernyataan	sangat tidak tepat	tidak tepat	kurang tepat	tepat	sangat tepat
			1	2	3	4	5
3	Lulusan Siswa	<p>21. Peserta didik menjalankan ajaran agama yang dianutnya sesuai dengan tahap perkembangan anak</p> <p>22. Peserta didik mengenal kekurangan dirinya sendiri</p> <p>23. Peserta didik dapat mematuhi aturan-aturan sosial yang berlaku dalam lingkungannya</p> <p>24. Peserta didik dapat menghargai keberagaman agama di lingkungan sekitarnya</p> <p>25. Peserta didik dapat menggunakan informasi tentang lingkungan sekitar secara kritis</p> <p>26. Peserta didik dapat menunjukkan kemampuan kreatif dengan bimbingan guru</p>					

	27. Peserta didik dapat menunjukkan rasa keingintahuan yang tinggi dalam menyadari potensinya					
	28. Peserta didik dapat menunjukkan kemampuan memecahkan masalah sederhana dalam kehidupan sehari-hari					
	29. Peserta didik dapat menunjukkan kemampuan mengenali gejala alam di lingkungan sekitarnya					
	30. Peserta didik dapat menunjukkan kemampuan melakukan kegiatan seni					
	31. Peserta didik dapat menunjukkan kerja sama dalam kelompok dan memanfaatkan waktu luang					
	32. Peserta didik dapat menunjukkan kegemaran membaca dan menulis serta keterampilan calistung					

I. PENILAIAN KINERJA (Variabel X₁)

No	Indikator	Jumlah item penelitian	Item penelitian pada nomor
1	Merencanakan Pembelajaran	10	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
2	Melaksanakan Proses Pembelajaran	10	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20
3	Menilai Hasil Pembelajaran	10	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30

No	Indikator	Pernyataan	Sangat setuju	Setuju	kurang setuju	tidak setuju	Sangat tidak setuju
			5	4	3	2	1
4	Merencanakan Pembelajaran	33. Saya memahami tujuan pembelajaran dengan jelas 34. Saya mengenal karakteristik utama peserta didik 35. Saya membuat tujuan pembelajaran menjadi spesifik dalam bentuk tingkah laku					

		<p>peserta didik</p> <p>36. Saya mengenali isi setiap materi hingga mendukung bagi pencapaian tujuan</p> <p>37. Saya mengembangkan alat ukur awal guna mengetahui latar belakang peserta didik</p> <p>38. Saya menjaring kegiatan-kegiatan pembelajaran hingga peserta didik dapat mencapai tujuan</p> <p>39. Saya menggerakkan layanan-layanan yang mampu mendukung mengembangkan alat-alat evaluasi</p> <p>40. Saya membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang berfungsi menentukan arah tujuan pembelajaran</p> <p>41. Saya membuat program remedial yang diberikan kepada peserta didik untuk memperdalam bidang mata pelajaran yang digelutinya</p> <p>42. Saya menggunakan beragam pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran</p>					
N o	Indikator	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	setuju	Sangat setuju
			1	2	3	4	5
5	Melaksanakan Proses Pembelajaran	<p>43. Saya menyampaikan appersepsi bahan ajar sebelumnya dengan bahan ajar yang akan disampaikan kepada peserta didik</p> <p>44. Saya memberikan motivasi kepada peserta didik untuk melibatkan diri dalam kegiatan pembelajaran</p> <p>45. Saya menyampaikan bahan ajar kepada peserta didik sesuai dengan kompetensi dasar yang akan diajarkan</p> <p>46. Saya memberikan contoh kepada peserta didik untuk memperjelas materi pokok yang sedang</p>					

		<p>diajarkan</p> <p>47. Saya memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk menanyakan materi pokok pembelajaran yang belum jelas</p> <p>48. Saya mampu menginternalisasi nilai dalam pembentukan karakter peserta didik</p> <p>49. Saya mampu mempergunakan berbagai pendekatan dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan setiap indikator pembelajaran</p> <p>50. Selama proses pembelajaran berlangsung saya mampu menciptakan suasana yang nyaman sehingga pembelajaran menjadi menyenangkan bagi peserta didik</p> <p>51. Selama proses pembelajaran berlangsung saya terlebih dulu membuat visi dan tujuan dari satuan pendidikan</p> <p>52. Selama proses pembelajaran berlangsung saya bertanggung jawab mencukupkan perangkat pembelajaran</p>					
N o	Indika tor	Pernyataan	Sangat setuju	Setu ju	Kurang setuju	tidak setuju	Sangat tidak setuju
			5	4	3	2	1
6	Menilai Hasil Pembela jaran	<p>53. Saya menilai hasil pembelajaran peserta didik melalui tes</p> <p>54. Saya menilai pengetahuan peserta didik</p> <p>55. Saya fokus mengadakan penilaian pada karakteristik peserta didik</p> <p>56. Saya mengambil penekanan nilai terletak pada hasil yang dikerjakan peserta didik</p> <p>57. Saya melaksanakan penilaian selama proses pembelajaran berlangsung</p>					

	58. Saya menggunakan berbagai teknik penilaian					
	59. Saya mengambil penilaian peserta didik secara komprehensif					
	60. Saya melakukan penilaian peserta didik harus mengukur kedalaman pencapaian kompetensi tertentu secara objektif					
	61. Saya melakukan penilaian harus berkesinambungan					
	62. Saya menggunakan hasil penilaian sebagai umpan balik terhadap pencapaian kompetensi peserta didik					

I. MOTIVASI KERJA (Variabel X₂)

No	Indikator	Jumlah item penelitian	Item penelitian pada nomor
1	Kesungguhan dalam mengajar	10	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
2	Menyukai pekerjaan/profesi guru	5	11,12,13,14,15
3	Bertanggung jawab dalam kelasnya	7	16,17,18,19,20,21,22
4	Semangat dalam menyelesaikan administrasi	6	23,24,25,26,27,28
5	Komitmen dalam keputusan sekolah	6	29,30,31,32,33,34

No	Indikator	Pernyataan	Sangat tidak sesuai	Tidak sesuai	Kurang sesuai	Sesuai	Sangat sesuai
			1	2	3	4	5
7	Kesungguhan dalam mengajar	63. Saya mengajar karena keinginan pribadi yang besar 64. Saya akan bersemangat mengajar bila mendapat dorongan dari orang lain di sekitar tempat mengajar 65. Saya senang bekerja bila ada masalah dan mendapat dukungan					

		<p>66. Saya senang bekerja bila saya berhasil, saya mendapat pujian dari teman tempat mengajar</p> <p>67. Saya senang mengajar, karena menerima gaji tepat pada waktunya dari kepala sekolah</p> <p>68. Bimbingan dari kepala sekolah menimbulkan semangat mengajar di tempat saya bertugas</p> <p>69. Gaji yang saya terima belum sesuai dengan kemampuan kerja saya mengajar</p> <p>70. Saya senang karena menerima gaji tepat pada waktunya</p> <p>71. Gaji yang saya terima tidak mendorong saya untuk semangat bekerja</p> <p>72. Sebagai Guru saya tidak menerima tunjangan lain sebagai tambahan gaji</p>					
N	Indikat	Pernyataan	Sangat	Sesu	Kurang	Tidak	Sangat
o	or		sesuai	ai	sesuai	sesu	tidak
			5	4	3	2	1
8	Menyu	<p>73. Teman sama mengajar dengan saya mendorong saya untuk bekerja dengan baik</p> <p>74. Saya sangat menyukai pekerjaan saya sehingga saya berusaha menjadi guru profesional</p> <p>75. Saya mengajar dengan senang karena saya termasuk orang yang disenangi</p> <p>76. Saya berusaha melengkapi sarana belajar untuk menunjang kelancaran PBM</p> <p>77. Saya hanya mengandalkan apa yang tersedia saja di sekolah dan tidak berinisiatif untuk meningkatkan mutu dalam PBM</p>					
N	Indika	Pernyataan	Sangat	Tidak	Kurang	Se	Sangat
o	tor		tidak	sesuai	sesuai	suai	sesuai
			1	2	3	4	5
9	Bertang	78. Saya mengajar karena ingin untuk					

	gung jawab dalam kelasnya	<p>meningkatkan karir</p> <p>79. Saya menekuni pekerjaan saya untuk mendapatkan kepercayaan dari kepala sekolah</p> <p>80. Saya merasa sangat dibutuhkan di tempat saya mengajar</p> <p>81. Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan saya untuk mendapat pengakuan dari orang tua peserta didik</p> <p>82. Bila ada kepentingan pribadi, saya meninggalkan tugas saya tanpa sepengetahuan kepala sekolah</p> <p>83. Saya tetap mengajar walaupun dalam keadaan sakit</p> <p>84. Saya tetap merasa tenang walaupun tugas-tugas saya belum selesai</p>					
N	Indikator	Pernyataan	Sangat sesuai	Sesuai	Kurang sesuai	Tidak sesuai	Sangat tidak sesuai
			5	4	3	2	1
10	Semangat dalam menyelesaikan administrasi	<p>85. Bila pekerjaan saya dianggap baik maka kepala sekolah memperlihatkan hasil kerja saya pada teman-teman sebagai acuan</p> <p>86. Saya tidak senang dengan kondisi tata ruang kerja yang ada di sekolah tempat saya mengajar</p> <p>87. Sarana dan prasarana yang ada di sekolah dapat mendukung produktivitas kerja saya dalam menyelesaikan administrasi</p> <p>88. Alat peraga pengajaran yang ada di sekolah belum cukup membantu kelancaran administrasi kelas yang menjadi tanggung jawab saya</p> <p>89. Lingkungan sekolah tempat saya mengajar kurang mendorong semangat mengerjakan administrasi</p> <p>90. Lokasi sekolah tempat saya mengajar cukup nyaman</p>					
N	Indikator	Pernyataan	Sangat tidak sesuai	Tidak sesuai	Kurang sesuai	Sesuai	Sangat sesuai
			1	2	3	4	5
11	Komit	91. Saya menyelesaikan tugas yang					

men dalam keputus an seko lah	<p>diperintahkan kepala sekolah dengan tepat waktu</p> <p>92. Saya membiarkan pekerjaan yang saya anggap sulit</p> <p>93. Saya berusaha meningkatkan prestasi kerja walaupun harus memaksimalkan pikiran yang saya miliki</p> <p>94. Saya mempunyai harapan untuk dapat meningkatkan karir yang mendorong saya untuk mencapai prestasi</p> <p>95. Saya melaksanakan tugas saya untuk mencapai keberhasilan peserta didik dalam menamatkan pembelajaran di sekolah tempat saya mengajar</p> <p>96. Keberhasilan peserta didik bukan merupakan keharusan bagi saya tapi adalah kebutuhan peserta didik semata</p>					
---	---	--	--	--	--	--

Lampiran 4

1) Subjek penelitian awal (sampel awal)

Jumlah Guru sebagai subjek penelitian awal

No	Nama Sekolah	Jumlah
1	SDN 02 Sungaitarab	8 orang
2	SDN 07 Sungaitarab	8 orang
3	SDN 14 Sungaitarab	15 orang
4	SDN 17 Sungaitarab	8 orang
5	SDN 26 Sungaitarab	9 orang

	Jumlah	48 orang
--	--------	----------

Sumber: Kelompok Kerja Guru (KKG) gugus VI Kecamatan Sungaitarab 2014.

2) Subjek penelitian akhir (total sampel)

Jumlah Guru sebagai subjek penelitian akhir

No	Nama Sekolah	Nama guru		Tahun diangkat	Jumlah
1	SDN 02 Sungaitarab	1	Misweti (Kep. Sek)	2011	8
		2	Misran	1993	
		3	Suhermaldi	2005	
		4	Yeni Widia	2000	
		5	Meiliarnis	2008	
		6	Wisma	1986	
		7	Amrizal	2008	
		8	Beni AR.Putra	1993	
2	SDN 07 Sungaitarab	1	Kamsinar (Kep.Sek)	2012	8
		2	Syafra Herman	1990	
		3	Yefni Elda	1984	
		4	Muslimah	1981	
		5	Qoblus Syiami	2012	
		6	Yulza Elfiani	1982	
		7	Ernalis	1986	
		8	Epi Deswita	2010	
3	SDN 14 Sungaitarab	1	Amrizal (Kep.Sek)	2006	15
		2	Erminal	1983	
		3	Henny Ospita	2007	
		4	Bambang	2007	
		5	Irmahayati	1990	
		6	Rusda Ulfa	1986	
		7	Irma Agusti	1993	
		8	Emiyati	1984	
		9	Zulfa Betri	1990	
		10	Syamsilas	1988	
		11	Emrita	2005	
		12	Dria Hafni	1983	
		13	Elly Yarnis	1997	
		14	Ariaswati	1997	
		15	Maiyarnis	2010	

4	SDN 17 Sungaitarab	1	Afrida Erni (Kep.Sek)	2008	8
		2	Emiwarni	2011	
		3	Nurbaiti	1990	
		4	Elfi Meliyanti	1999	
		5	Yusrizal	2008	
		6	Yusnelli	2008	
		7	Warnida	2008	
		8	Rosdiana	2008	
5	SDN 26 Sungaitarab	1	Ahdi Rafni (Kep.Sek)	2006	9
		2	Alrizal	1984	
		3	Ilham	1979	
		4	Yuliarti	1982	
		5	Subendri Kanalis	2008	
		6	Yasnidar	1994	
		7	Wirda	1997	
		8	Zulbadrianis	2011	
		9	Sanofa Arisyandhi	2013	
Jumlah					48

Sumber: Kelompok Kerja Guru (KKG) gugus VI Kecamatan Sungaitarab 2014

LAMPIRAN

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.680	5.111

a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru

b. Dependent Variable: Produktivitas

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2633.193	1	2633.193	100.789	.000 ^a
	Residual	1201.786	46	26.126		
	Total	3834.979	47			

a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru

b. Dependent Variable: Produktivitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	36.018		
	Kinerja Guru	.703	.070	.829	10.039	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	88.03	123.17	111.02	7.485	48
Residual	-9.632	14.586	.000	5.057	48
Std. Predicted Value	-3.071	1.624	.000	1.000	48
Std. Residual	-1.884	2.854	.000	.989	48

a. Dependent Variable: Produktivitas

LAMPIRAN

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.050 ^a	.003	-.019	9.119

a. Predictors: (Constant), Motivasi Guru

b. Dependent Variable: Produktivitas

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.757	1	9.757	.117	.734 ^a
	Residual	3825.222	46	83.157		
	Total	3834.979	47			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Guru

b. Dependent Variable: Produktivitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	109.369		
	Motivasi Guru	.063	.183	.050	.343	.734

a. Dependent Variable: Produktivitas

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	110.12	111.88	111.02	.456	48
Residual	-27.873	15.440	.000	9.022	48
Std. Predicted Value	-1.975	1.877	.000	1.000	48
Std. Residual	-3.057	1.693	.000	.989	48

a. Dependent Variable: Produktivitas

LAMPIRAN

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.688	.675	5.153

a. Predictors: (Constant), Motivasi Guru, Kinerja Guru

b. Dependent Variable: Produktivitas

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2640.262	2	1320.131	49.724	.000 ^a
	Residual	1194.717	45	26.549		
	Total	3834.979	47			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Guru, Kinerja Guru

b. Dependent Variable: Produktivitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.647	8.021		4.320	.000
	Kinerja Guru	.703	.071	.828	9.954	.000
	Motivasi Guru	.053	.103	.043	.516	.608

a. Dependent Variable: Produktivitas

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	88.61	123.90	111.02	7.495	48
Residual	-9.399	14.550	.000	5.042	48
Std. Predicted Value	-2.990	1.718	.000	1.000	48
Std. Residual	-1.824	2.824	.000	.978	48

CURRICULUM VITAE



Nama Lengkap : LASTRI EFIDA, S.Pd.I
Tempat/tanggal lahir : Pasirlawas/ 05 Januari 1959
Agama : Islam
Alamat : Babussalam Pasirlawas Sungaitarab Tanah Datar
Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil
Jabatan : Guru PAIS SDN 03 Sungaitarab
Riwayat Pendidikan : 1. SDN 03 Sungaitarab 1971
2. PGAN 4 TH 1975
3. PGAN 6 TH 1977
4. Diploma II IAIN IB Padang 1995
5. S₁ STAIN Batusangkar 2011
Nama Suami : Fauzi Sastera
Pekerjaan : Pensiun
Riwayat Pekerjaan : Guru PAIS SD 1979 s/d sekarang.

Batusangkar, Maret 2016

Penulis

LASTRI EFIDA

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian (Sebelum Perbaikan Kuesioner)

A. Variabel Produktivitas (Y)

1) Validitas

Item dinyatakan valid apabila r Hitung $>$ r Tabel (0,273). Berdasarkan hasil pengujian validitas dengan menggunakan program SPSS versi 18.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

No	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Ket
Q1	128.02	89.553	.285	.892	Valid
Q2	128.21	87.147	.478	.889	Valid
Q3	127.98	86.489	.490	.889	Valid
Q4	128.27	83.095	.514	.889	Valid
Q5	128.02	86.829	.462	.889	Valid
Q6	128.17	86.312	.409	.891	Valid
Q7	128.50	86.553	.609	.888	Valid
Q8	128.29	87.871	.553	.889	Valid
Q9	128.21	87.402	.491	.889	Valid
Q10	127.92	90.716	.160	.894	Tidak Valid
Q11	128.33	86.823	.505	.889	Valid
Q12	128.44	88.209	.349	.892	Valid
Q13	128.42	88.376	.270	.894	Tidak Valid

Q14	128.31	84.943	.672	.886	Valid
Q15	128.02	84.446	.578	.887	Valid
Q16	128.40	82.627	.651	.885	Valid
Q17	127.96	87.658	.446	.890	Valid
Q18	127.88	90.622	.173	.894	Tidak Valid
Q19	128.19	89.645	.188	.895	Tidak Valid
Q20	128.08	86.844	.441	.890	Valid
Q21	128.15	86.808	.488	.889	Valid
Q22	128.83	86.993	.404	.891	Valid
Q23	128.54	85.998	.508	.889	Valid
Q24	128.29	85.317	.523	.888	Valid
Q25	128.77	86.989	.507	.889	Valid
Q26	128.42	86.206	.552	.888	Valid
Q27	128.56	87.400	.358	.892	Valid
Q28	128.63	87.431	.456	.890	Valid
Q29	128.60	88.457	.366	.891	Valid
Q30	128.46	91.871	.059	.895	Tidak Valid
Q31	128.73	85.521	.473	.889	Valid
Q32	128.63	86.580	.382	.891	Valid

2) Realibilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program

SPSS versi 18.0 diperoleh hasil reliabilitas sebagai berikut:

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.893	32

Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai r Hitung $>$ r Tabel. Nilai r Tabel adalah 0,273, sedangkan nilai r Hitung adalah 0,893 sehingga r Hitung $>$ r Tabel atau $0,893 > 0,273$. Oleh karena itu instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data.

B. Variabel Kinerja Guru (X_1)

1) Validitas

Item dinyatakan valid apabila r Hitung $>$ r Tabel (0,273). Berdasarkan hasil pengujian validitas dengan menggunakan program SPSS versi 18.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

No	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Ket
Q33	123.21	129.615	-.021	.932	Tidak Valid
Q34	123.52	122.468	.599	.926	Valid
Q35	123.77	124.351	.452	.928	Valid
Q36	123.69	124.475	.462	.928	Valid
Q37	123.69	118.517	.780	.924	Valid
Q38	123.58	118.461	.766	.924	Valid
Q39	123.83	116.652	.789	.923	Valid
Q40	123.31	119.156	.564	.926	Valid
Q41	123.65	118.489	.654	.925	Valid
Q42	123.69	115.028	.804	.923	Valid
Q43	123.33	120.312	.477	.928	Valid
Q44	123.52	121.319	.447	.928	Valid
Q45	123.38	125.644	.301	.929	Tidak Valid
Q46	123.44	124.039	.440	.928	Valid
Q47	123.44	123.443	.491	.927	Valid
Q48	123.69	122.007	.591	.926	Valid
Q49	123.58	121.610	.568	.926	Valid
Q50	123.50	121.064	.619	.926	Valid
Q51	123.96	123.998	.334	.929	Tidak Valid
Q52	123.77	124.734	.276	.930	Tidak Valid
Q53	123.23	119.074	.625	.926	Valid
Q54	123.42	118.333	.639	.925	Valid
Q55	124.10	117.159	.648	.925	Valid
Q56	124.21	121.700	.439	.928	Valid
Q57	123.48	117.914	.770	.924	Valid
Q58	123.44	118.209	.741	.924	Valid
Q59	123.85	122.085	.493	.927	Valid
Q60	123.81	126.368	.265	.930	Tidak Valid
Q61	123.38	123.005	.428	.928	Valid
Q62	123.31	123.241	.412	.928	Valid

2) Realibilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 18.0 diperoleh hasil reliabilitas sebagai berikut:

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.929	30

Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai r Hitung $>$ r Tabel. Nilai r Tabel adalah 0,273, sedangkan nilai r Hitung adalah 0,929 sehingga r Hitung $>$ r Tabel atau $0,929 > 0,273$. Oleh karena itu instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data.

C. Variabel Motivasi Guru (X₂)

1) Validitas

Item dinyatakan valid apabila r Hitung $>$ r Tabel (0,273). Berdasarkan hasil pengujian validitas dengan menggunakan program SPSS versi 18.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

No	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Ket
Q63	105.79	133.743	-.022	.835	Tidak Valid
Q64	107.35	118.744	.565	.810	Valid
Q65	107.35	120.234	.513	.813	Valid
Q66	107.08	121.567	.588	.811	Valid
Q67	107.06	115.549	.665	.805	Valid
Q68	106.06	126.400	.414	.818	Valid
Q69	106.85	128.808	.196	.825	Tidak Valid

Q70	106.08	130.376	.206	.824	Valid
Q71	107.92	119.270	.685	.807	Valid
Q72	107.62	123.729	.493	.815	Valid
Q73	105.69	133.922	.029	.827	Tidak Valid
Q74	105.06	138.017	-.348	.833	Tidak Valid
Q75	105.85	131.404	.189	.824	Valid
Q76	105.69	135.453	-.104	.829	Tidak Valid
Q77	107.23	123.159	.502	.814	Valid
Q78	106.81	124.539	.376	.818	Valid
Q79	106.98	127.085	.434	.818	Valid
Q80	106.33	129.546	.236	.823	Valid
Q81	106.44	129.911	.265	.822	Valid
Q82	108.35	128.574	.258	.822	Valid
Q83	107.35	124.702	.329	.820	Valid
Q84	107.69	124.219	.378	.818	Valid
Q85	106.23	129.329	.241	.823	Valid
Q86	107.04	125.147	.457	.816	Valid
Q87	105.77	131.414	.126	.826	Tidak Valid
Q89	106.33	123.206	.435	.816	Valid
Q89	107.19	127.177	.396	.818	Valid
Q90	106.02	129.893	.196	.824	Valid
Q91	105.81	131.347	.160	.825	Tidak Valid
Q92	107.29	128.679	.222	.824	Valid
Q93	106.00	130.000	.290	.822	Valid
Q94	105.83	128.950	.301	.821	Valid
Q95	105.77	128.393	.316	.821	Valid
Q96	107.23	127.287	.245	.824	Valid

2) Realibilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program

SPSS versi 18.0 diperoleh hasil reliabilitas sebagai berikut:

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.825	34

Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai r Hitung $>$ r Tabel. Nilai r

Tabel adalah 0,273, sedangkan nilai r Hitung adalah 0,825 sehingga r

Hitung $>$ r Tabel atau $0,825 > 0,273$. Oleh karena itu instrumen

dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data.

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian (Setelah Perbaikan Kuesioner)

A. Variabel Produktivitas (Y)

1) Validitas

Setelah melakukan pembuangan item-item kuesioner yang tidak valid, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Ket
Q1	106.58	78.716	.295	.900	valid
Q2	106.77	76.478	.486	.897	valid
Q3	106.54	75.871	.496	.897	valid
Q4	106.83	72.695	.517	.897	valid
Q5	106.58	76.206	.466	.897	valid
Q6	106.73	75.648	.418	.899	valid
Q7	107.06	75.890	.621	.895	valid
Q8	106.85	77.319	.542	.897	valid
Q9	106.77	76.861	.483	.897	valid
Q11	106.90	76.393	.490	.897	valid
Q12	107.00	78.000	.305	.900	valid
Q14	106.88	74.665	.654	.894	valid
Q15	106.58	74.461	.540	.896	valid
Q16	106.96	72.807	.612	.894	valid
Q17	106.52	77.659	.378	.899	valid
Q20	106.65	76.319	.435	.898	valid
Q21	106.71	75.785	.533	.896	valid
Q22	107.40	76.074	.432	.898	valid
Q23	107.10	75.414	.513	.896	valid
Q24	106.85	74.893	.517	.896	valid
Q25	107.33	76.482	.498	.897	valid
Q26	106.98	75.425	.577	.895	valid
Q27	107.13	76.197	.408	.899	valid
Q28	107.19	76.709	.467	.897	valid
Q29	107.17	77.844	.359	.899	valid
Q31	107.29	74.509	.515	.896	valid
Q32	107.19	75.390	.431	.898	valid

2) Realibilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program

SPSS versi 18.0 diperoleh hasil reliabilitas sebagai berikut :

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.901	27

Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai r Hitung $>$ r Tabel. Nilai r Tabel adalah 0,273, sedangkan nilai r Hitung adalah 0,901 sehingga r Hitung $>$ r Tabel atau $0,901 > 0,273$. Oleh karena itu instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data.

B. Variabel Kinerja Guru (X_1)

1) Validitas

Setelah melakukan pembuangan item-item kuesioner yang tidak valid, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Ket
Q34	102.38	106.878	.583	.934	valid
Q35	102.63	108.367	.462	.936	valid
Q36	102.54	109.105	.409	.936	valid
Q37	102.54	103.062	.777	.932	valid
Q38	102.44	102.805	.780	.932	valid
Q39	102.69	101.113	.802	.931	valid
Q40	102.17	103.078	.598	.934	valid
Q41	102.50	102.681	.676	.933	valid
Q42	102.54	99.402	.829	.930	valid
Q43	102.19	104.198	.506	.936	valid
Q44	102.38	105.601	.448	.936	valid
Q46	102.29	108.254	.433	.936	valid
Q47	102.29	107.615	.491	.935	valid
Q48	102.54	106.722	.552	.935	valid
Q49	102.44	106.422	.525	.935	valid
Q50	102.35	105.212	.635	.934	valid

Q53	102.08	102.631	.689	.933	valid
Q54	102.27	102.585	.656	.933	valid
Q55	102.96	101.402	.669	.933	valid
Q56	103.06	105.719	.456	.936	valid
Q57	102.33	102.270	.785	.931	valid
Q58	102.29	102.424	.765	.932	valid
Q59	102.71	107.062	.438	.936	valid
Q61	102.23	107.500	.405	.937	valid
Q62	102.17	107.589	.399	.937	valid

2) Realibilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program

SPSS versi 18.0 diperoleh hasil reliabilitas sebagai berikut :

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.937	25

Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai r Hitung $>$ r Tabel. Nilai r Tabel adalah 0,273, sedangkan nilai r Hitung adalah 0,937 sehingga r Hitung $>$ r Tabel atau $0,937 > 0,273$. Oleh karena itu instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data.

C. Variabel Motivasi Guru (X₂)

1) Validitas

Setelah melakukan pembuangan item-item kuesioner yang tidak valid, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Ket
Q64	23.85	40.595	.731	.885	valid
Q65	23.85	40.212	.776	.882	valid
Q66	23.58	45.270	.536	.897	valid
Q67	23.56	40.166	.723	.886	valid
Q71	24.42	42.461	.760	.884	valid
Q72	24.12	45.133	.566	.896	valid
Q77	23.73	43.606	.675	.889	valid
Q86	23.54	44.934	.637	.892	valid
Q88	22.83	43.759	.572	.896	valid
Q89	23.69	46.517	.559	.896	valid

2) Realibilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 18.0 diperoleh hasil reliabilitas sebagai berikut :

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.900	10

Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai r Hitung $>$ r Tabel. Nilai r Tabel adalah 0,273, sedangkan nilai r Hitung adalah 0,900 sehingga r

Hitung $> r$ Tabel atau $0,900 > 0,273$. Oleh karena itu instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data.

LAMPIRAN 5

Rekapitulasi Nilai Responden

No	X ₁	X ₂	Y
1	96	26	112
2	124	22	126
3	113	31	114
4	114	31	117
5	118	31	115
6	112	19	126
7	112	31	116
8	107	40	115
9	104	18	101
10	104	18	112
11	104	20	110
12	111	30	115
13	109	22	103
14	111	28	112
15	101	12	106
16	112	22	109
17	108	35	111
18	108	35	110
19	111	27	111
20	114	29	121
21	110	22	118
22	124	40	125
23	118	12	123
24	101	12	106
25	121	26	122
26	96	26	112
27	116	20	120
28	103	27	123
29	100	25	105

30	98	24	103
31	102	31	106
32	100	28	105
33	78	24	83
34	74	37	90
35	100	23	109
36	110	22	118
37	124	40	125
38	99	22	101
39	79	40	95
40	103	33	110
41	112	28	108
42	110	26	105
43	101	27	104
44	118	31	115
45	111	30	115
46	109	22	103
47	111	28	112
48	101	12	106

Lampiran 6

Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Guru	.119	48	.089	.908	48	.001
Motivasi Guru	.095	48	.200*	.964	48	.153
Produktivitas	.083	48	.200*	.960	48	.100

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Keterangan :

Variabel	Hasil Lilliefors	Signifikasi	Ket
Kinerja Guru (X_1)	0.119	0.089	Normal
Motivasi Guru (X_2)	0.095	0.200	Normal
Produktivitas (Y)	0.083	0.200	Normal

2. Uji Homogenitas

Variabel	Levene Statistik	df 1	df 2	Sig.	Keterangan
Y	1,694	5	40	0,158	Homogen
X_1	3,894	13	31	0,16	Homogen

X ₂	1,374	13	31	0,227	Homogen
----------------	-------	----	----	-------	---------

3. Uji Linearitas

Diuji	JK	MK	F	dk1	dk2	Sig.	Keterangan
X ₁ – Y	0,145	0,145	0,01	1	45	0.978	Linear
X ₂ – Y	735,821	735,821	4,075	1	45	0.052	Linear

Lampiran 7

Data Statistik Setiap Variabel Penelitian

Statistik	Kinerja Guru (X ₁)	Motivasi Guru (X ₂)	Produktivitas (Y)
N	48	48	48
Rata-Rata (<i>Mean</i>)	106.71	26.35	111.02
Skor tengah (<i>median</i>)	109.00	26.50	111.50
Skor yang banyak muncul (<i>mode</i>)	111	22	112
Simpangan baku	10.649	7.268	9.033
Skor terendah	74	12	83
Skor tertinggi	124	40	126

Lampiran 8

Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Guru, Kinerja Guru ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.688	.675	5.153

a. Predictors: (Constant), Motivasi Guru, Kinerja Guru

b. Dependent Variable: Produktivitas

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2640.262	2	1320.131	49.724	.000 ^a
	Residual	1194.717	45	26.549		
	Total	3834.979	47			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Guru, Kinerja Guru

b. Dependent Variable: Produktivitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.647	8.021		4.320	.000

Kinerja Guru	.703	.071	.828	9.954	.000
Motivasi Guru	.053	.103	.043	.516	.608

a. Dependent Variable: Produktivitas

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	88.61	123.90	111.02	7.495	48
Residual	-9.399	14.550	.000	5.042	48
Std. Predicted Value	-2.990	1.718	.000	1.000	48
Std. Residual	-1.824	2.824	.000	.978	48

a. Dependent Variable: Produktivitas

