



**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU  
PADA MASA PANDEMI COVID-19  
DI MTs N 4 SOLOK**

**SKRIPSI**

*Ditulis Sebagai Syarat Penyelesaian Studi  
Jurusan Manajemen Pendidikan Islam*

**OLEH  
RIZKA KHAIRATI  
NIM 17 301 030 55**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
BATUSANGKAR  
1443 H/2021 M**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing SKRIPSI atas nama Rizka Khairati, NIM 1730103055. Judul: **PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU PADA MASA COVID-19 DI MTs N 4 SOLOK**, memandang bahwa SKRIPSI yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang *munaqasyah*.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

Batusangkar, 5 Agustus 2021  
Pembimbing

**Drs. H. Hafulyon, M.M**  
NIP. 19570301 198303 1

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN**

Saya yang bertanda di bawah ini:

Nama : Rizka Khairati  
NIM : 1730103055  
Tempat, Tanggal Lahir : Sarik Alahan Tigo, 9 Agustus 1996  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Covid-19 Di MTs Negeri 4 Solok”** adalah hasil karya sendiri, bukan plagiat. Apabila dikemudian hari terbukti sebagai plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Batusangkar, 14 Agustus 2021  
Yang Membuat Pernyataan

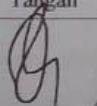
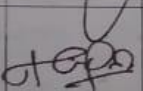
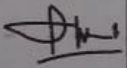


**RIZKA KHAIRATI**  
NIM.1730103055

#### HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi atas nama Putri Wahyuni, NIM. 1730103051, dengan judul: "IMPLEMENTASI FUNGSI ACTUATING MANAJEMEN PADA KEGIATAN PERKANTORAN SEKOLAH DI MAN 2 TANAH DATAR", telah di uji dalam ujian Munaqasah Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Batusangkar yang di laksanakan tanggal 10 Agustus 2021.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

No	Nama/Nip Penguji	Jabatan dalam Tim	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
1	Drs. H. Hafulyon,MM NIP.195703011983031000	Ketua sidang / pembimbing skripsi		19/08/21
2	Dr. Himyar Pasrizal,S.E.,M.M NIP.197805242005011000	Penguji utama		19/8/2021
3	Dr. Asmendri, S.Ag., M.Pd NIP.197008252000031001	Penguji pendamping		18-8-21

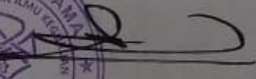
Batusangkar, Agustus 2021

Mengetahui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar



  
Dr. Adripen, M.Pd

NIP.19650504199301003

## ABSTRAK

**RIZKA KHAIRATI, NIM. 1730103055**, judul skripsi: “**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi COVID-19 Di MTs N 4 Solok**”, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar, Tahun 2021 dengan jumlah halaman skripsi 119 halaman.

Pokok permasalahan dalam skripsi ini adalah pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di MTs N 4 Solok. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di MTs N 4 Solok.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru di MTs N 4 Solok dan sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 30 dari keseluruhan populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan angket/ kusioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *uji validitas*, *uji reliabilitas*, analisis *descripsi*, dan *regresi linier sederhana*. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs N 4 Solok.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil Motivasi kerja dengan memiliki dua subvariabel yang digunakan penulis dalam penelitian. Di antara kedua subvariabel itu tidak memiliki koefisien dengan variabel Y. Berdasarkan uji coba yang dilakukan untuk melihat uji F pada tabel anova sebesar 9,066 dengan taraf yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif. Kinerja guru berada dalam tingkatan rendah sebesar 0,048 dalam pengujian produk moment. Jika dibandingkan dengan tabel perbandingan motivasi kerja berada pada tingkatan pertama kurang dari 0,039. Sehingga dapat dikatakan, variabel (Y) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan melihat nilai korelasi (R) motivasi kerja terhadap kinerja guru sehingga ditemukan sebesar 0,038. Jika dibandingkan dengan tabel koefisien korelasi dibawah letak 0,038 termasuk kedalam kategori rendah. Sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap faktor yang lainnya sebesar 0,998 diluar variabel yang diteliti. Dilihat dari persamaan  $Y=95,662 + 0,038$  Dengan diperoleh nilai koefisien 0,039 dengan tanda positif, dengan artian semakin tinggi motivasi yang diberikan maka akan semakin baik pula kinerja guru.

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>i</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI .....</b>	<b>iii</b>
<b>BIODATA PENULIS.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah .....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Manfaat Penelitian .....	7
G. Defenisi Operasional.....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
A. Landasan Teori .....	11
1. Motivasi .....	11
a. Pengertian Motivasi.....	11
b. Tujuan Motivasi .....	13
c. Asas-Asas dan Alat-Alat Motivasi .....	13
d. Prinsip-Prinsip Motivasi.....	15
e. Jenis dan Teori Motivasi .....	16
f. Faktor-Faktor Motivasi.....	18
g. Indikator Motivasi .....	19
2. Kinerja Guru.....	21
a. Pengertian Kinerja Guru.....	21
b. Penilaian Kinerja Guru .....	23

c. Indikator Kinerja Guru .....	27
d. Jenis dan Teori Motivasi .....	34
e. Upaya Peningkatan Kinerja Guru.....	39
f. Kinerja Guru Pada Masa Pandemi .....	39
3. Covid-19.....	42
B. Penelitian yang Relevan.....	43
C. Kerangka Berfikir .....	45
D. Hipotesis Penelitian .....	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
A. Jenis Penelitian .....	47
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	47
C. Populasi dan Sampel.....	48
D. Pengembangan Instrumen.....	49
E. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	51
F. Teknik Pengumpulan Data.....	52
G. Teknik Analisis Data .....	53
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>58</b>
A. Deskripsi Data.....	58
B. Pengembangan Instrumen.....	58
C. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	61
a. Uji Validitas .....	61
b. Uji Reliabilitas Instrumen .....	61
D. Analisis Data.....	62
1. Analisis Deskripsi .....	62
a. Motivasi Kerja Guru.....	62
b. Kinerja Guru.....	64
2. Pengujian Statistik dengan menggunakan Regresi Linier Sederhana .....	65
E. Pembahasan .....	68
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>73</b>
A. Kesimpulan .....	73
B. Saran .....	73

## DAFTAR PUSTAKA

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1 Kerangka Penelitian .....	35
------------------------------------	----



## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja Guru .....	20
Tabel 2 Waktu Penelitian .....	48
Tabel 3 Jumlah Guru MTs N 4 Solok .....	49
Tabel 4 Kisi-Kisi Instrument Motivasi Kerja .....	50
Tabel 5 Kisi-Kisi Instrument Kinerja Guru .....	51
Tabel 6 Nilai Skala Likert .....	52
Tabel 7 Pedomen Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	56
Tabel 8 Uji Validasi Data Variabel (X) .....	60
Tabel 9 uji validasi data variabel (Y) .....	61
Tabel 10 Realibility Motivasi Kerja Guru .....	62
Tabel 11 Realibility Kinerja Guru .....	62
Tabel 12 Analisis Deskripsi Motivasi Internal .....	63
Tabel 13 Analisis Deskripsi Motivasi Eksternal .....	63
Tabel 14 Kesimpulan Analisis Deskripsi .....	63
Tabel 15 Analisis Deskripsi Merencanakan Pembelajaran .....	64
Tabel 16 Analisis Deskripsi Melaksanakan Pembelajaran .....	64
Tabel 17 Analisis Deskripsi Evaluasi Pembelajaran .....	65
Tabel 18 Regresi Linier Sederhana .....	65
Tabel 19 Koefisien Determinan .....	65
Tabel 20 Uji F ANOVA .....	66
Tabel 21 Uji Correlations Produk Moment .....	66
Tabel 22 Koefisien Regresi Linear Sederhana .....	67
Tabel 23 Interpretasi Koefisien Korelas Nilai r .....	72

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	75
Lampiran 2 Validitas Angket .....	81
Lampiran 3 Surat Penelitian.....	87
Lampiran 4 Data Skor Penelitian .....	90
Lampiran 5 Tabel Deskriptive .....	95
Lampiran 6 Profil MTs N 4 Solok .....	96
Lampiran 7 Data Kepegawaian MTs N 4 Solok .....	98

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan sesuatu hal yang penting dalam kehidupan manusia. Pendidikan selalu menjadi tumpuan harapan untuk mengembangkan individu dan masyarakat. Memang pendidikan adalah suatu alat untuk memajukan peradaban, mengembangkan masyarakat, dan membuat generasi mampu berbuat banyak bagi kepentingan mereka. Pendidikan juga merupakan suatu upaya untuk memperluas cakrawala pengetahuan, dalam rangka membentuk nilai, sikap dan perilaku. Sebagai upaya yang bukan saja membuahkan manfaat besar, pendidikan juga merupakan salah satu kebutuhan pokok dalam kehidupan manusia yang sering dirasakan belum memenuhi harapan. Apalagi saat ini kita lihat banyak lulusan pendidikan formal yang belum dapat memenuhi tuntutan lapangan pekerjaan, dan juga belum bisa menciptakan lapangan pekerjaan sendiri sebagai bentuk penguasaan ilmu yang diperolehnya dari lembaga pendidikan.

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang sangat berperan penting dalam mencetak tenaga kependidikan yang profesional. Guru sebagai salah satu tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena gurulah yang bersinggungan langsung dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan.

MTs N 4 Solok juga merupakan suatu lembaga pendidikan yang juga ikut berperan penting dalam mencetak tenaga kependidikan yang profesional. Lembaga ini merupakan salah satu sekolah menengah yang merupakan jenjang pendidikan yang harus dilalui oleh peserta didik untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan formal berikutnya. Dengan demikian maka lembaga ini juga harus mempunyai tenaga pendidik yang handal dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik.

Dalam melaksanakan tugasnya, seorang guru dipengaruhi oleh dorongan dari dalam dirinya dan juga dari luar diri guru tersebut. Dorongan yang

dimaksud disini adalah motivasi. Menurut Hamzah B.Uno (2008) motivasi dapat dinilai sebagai suatu pendorong yang dapat menyebabkan orang untuk berbuat sesuatu agar mencapai tujuan. Dari beberapa pandangan tentang motivasi ini semua diarahkan pada pencapaian tujuan. Dalam kaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan guru untuk mengerjakan tugasnya haruslah mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang maksimal.

Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Masing-masing pihak bekerja sesuai dengan aturan dan ukuran yang berlaku yaitu dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, dan saling menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional. Motivasi kerja tampak seperti kebutuhan pokok manusia, dan motivasi kerja sebagai intensif yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan.

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

Salah satu usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah MTs N 4 Solok untuk meningkatkan motivasi guru supaya menjalankan tugasnya dengan baik adalah dengan melengkapi segala fasilitas yang dibutuhkan guru untuk menjalankan proses pembelajaran. Dengan memenuhi kebutuhan sarana yang mendukung proses pembelajaran seperti komputer, wifi dan laptop yang diperlukan oleh guru untuk menunjang proses pembelajaran.

Guru merupakan faktor yang sangat penting dan dominan dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan panutan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Keberhasilan penyelenggaraan

pendidikan sangat ditentukan dari kesiapan guru untuk mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar.

Namun pada awal tahun 2020, dunia dihebohkan dengan pandemi virus corona (COVID-19) yang menyerang sistem pernapasan manusia yang menjadi krisis kesehatan yang pertama dan terutama di dunia. Virus yang berasal dari Wuhan China ini pertama kali masuk ke negara Indonesia yaitu pada tanggal 2 Maret 2020. Penyebaran infeksi virus corona ini sangat cepat, sehingga kasus COVID-19 di Indonesia juga meningkat sangat pesat dengan rasio kematian pasiennya sangat besar. Menyikapi bahaya virus corona dan penyebaran yang sederhana dan cepat tersebut, maka pemerintah mengeluarkan kebijakan salah satunya adalah larangan untuk orang berkumpul dan melakukan kegiatan diluar rumah. Pemerintah memberikan kebijakan membatasi aktivitas keluar rumah, membatasi aktivitas keluar rumah, kegiatan sekolah/universitas dirumahkan, bekerja dari rumah (*work from home*), bahkan kegiatan beribadah dirumahkan. Hal ini dilakukan agar upaya untuk mencegah terlalu luasnya penyebaran penularan virus corona. Hal yang sama juga sudah dilakukan oleh negara lain yang juga terpapar penyakit COVID-19, kebijakan *lockdown* atau karantina dilakukan sebagai upaya untuk mengurangi interaksi banyak orang yang dapat memberikan akses pada penyebaran virus corona.

Indonesia sebagai salah satu negara yang terkena wabah virus corona pun memutuskan melalui Surat Edaran No 3 tahun 2020 tentang pencegahan COVID-19, kemudian Surat Edaran Menteri Kesehatan No HK.02.01/MENKES/199/2020 pada 12 Maret 2020, dan Surat Edaran Sekjen Kemendikbud No 36603/A.A5/OT/2020 pada 15 Maret 2020. Berdasarkan surat keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan mengenai upaya pencegahan dan penyebaran pandemi COVID-19 maka semua aktivitas pembelajaran tatap muka disekolah maupun perguruan tinggi selama masa pandemic ini diliburkan untuk sementara waktu dan digantikan dengan pembelajaran jarak jauh atau pembelajaran secara online. Guru sebagai tenaga kependidikan juga dihimbau tidak perlu datang ke sekolah.

Permasalahan dari adanya sistem pembelajaran secara online ini yaitu yang pertama adalah lemahnya jaringan internet, hal ini terutama bagi para guru dan siswa yang tinggal di pedesaan atau pedalaman tentu akan sangat sulit untuk mendapatkan akses internet padahal ini merupakan salah satu faktor penting terlaksananya pembelajaran daring. Kedua, minimnya pengetahuan guru akan teknologi atau gaptik (gagap teknologi), kompetensi guru dalam menggunakan teknologi tentunya akan mempengaruhi kualitas program belajar mengajar. Ketiga, keterbatasan akses teknologi seperti jaringan, dan fasilitas berupa laptop, komputer dan handphone, yang akan memudahkan guru untuk memberikan materi dan murid dalam menerima materi secara online. Keempat, tidak semua guru dan peserta didik siap untuk mengoperasikan sistem pembelajaran daring dengan cepat, termasuk juga dalam guru mempersiapkan bahan pembelajaran secara digital. Masalah ini tentunya berdampak pada kinerja guru dalam menjalankan tugas utamanya yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didiknya. Kualitas proses pendidikan dalam hal ini kinerja guru sangat menentukan kualitas hasil pendidikan di Indonesia. Dengan menurunnya kinerja para guru maka akan berakibat pada proses pembelajaran yang kurang maksimal bagi para murid sehingga kualitas hasil pendidikan di Indonesia pun menurun.

Dengan adanya musibah tersebut maka cara kepala sekolah di MTs N 4 Solok ini agar proses pembelajaran tetap berjalan dengan baik dan maksimal. Yaitu dengan solusi memberikan kuota gratis kepada peserta didik dan guru untuk belajar daring. Agar proses pembelajaran tetap berjalan sebagaimana mestinya dan guru tetap menjalankan tanggung jawabnya walaupun hanya dengan daring. Disini juga peserta didik diajarkan penggunaan *zoom meeting*, dan *google meet*. Serta guru dipinjamkan laptop bagi guru yang tidak mempunyai laptop untuk menunjang proses pembelajaran agar guru maksimal menyampaikan materi kepada peserta didik.

Dengan diberikannya fasilitas oleh sekolah agar pelaksanaan pendidikan dapat terlaksana dengan baik, maka guru diharuskan untuk memiliki kinerja

yang baik juga. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan (Tempe dalam Supardi, 2014: 50). Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*), yaitu *performance* artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan motivasi dan kesempatan (Robbins & Judge, 2012: 281). Kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang dipersyaratkan, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005).

Hamzah B.Uno menyatakan bahwa kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan guru terkait dengan tugas apa yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya. Karena itu untuk dapat menilai kinerja guru dapat dilakukan melalui indikator-indikator dari setiap aspek kinerja yang meliputi: pertama, kualitas kerja yaitu membuat perencanaan program pengajaran dengan cepat, kedua, kecepatan/ketepatan kerja yaitu menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik, dan ketiga, inisiatif dalam kerja, yaitu menggunakan media dan metode yang bervariasi dalam pembelajaran.

Untuk mengetahui kinerja tersebut maka seseorang pemimpin harus menetapkan standar kinerjanya terlebih dahulu. Standar kinerja ini merupakan tolak ukur suatu perbandingan yang digunakan untuk menentukan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan.

Dengan adanya standar kinerja tersebut maka, seorang pendidik akan mengetahui apakah hasil yang diperoleh telah memenuhi standar kinerja yang sesuai dengan indikator-indikator kinerja tersebut atau menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan. Jika terjadi penyimpangan dari arah yang semestinya maka, pimpinan dengan cepat melakukan tindakan-tindakan koreksi dan perbaikan. Oleh sebab itu untuk menentukan standar kinerja maka, pimpinan harus mengetahui kemampuan awal dari pegawainya.

Seorang pendidik dapat dikatakan berhasil dalam melaksanakan tugasnya apabila dalam menerapkan pendidikannya mampu meningkatkan motivasi anak didiknya dalam belajar, baik di sekolah maupun di masyarakat. Hal ini tentunya harus didorong dengan pemberian motivasi kerja. Karena motivasi kerja guru merupakan hal yang sangat menunjang peningkatan kinerja guru.

Banyaknya penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa masih banyak permasalahan mengenai kinerja guru yang kurang maksimal. Permasalahan mengenai kinerja guru yang belum maksimal ini secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi mutu dan kualitas pendidikan yang ada di Indonesia, sehingga permasalahan ini perlu diteliti.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan di MTs N 4 Solok bahwa motivasi sudah berjalan dengan baik. Namun untuk kinerja guru yang peneliti lihat sebenarnya juga sudah berjalan dengan baik ini terlihat dari kekompakan guru dalam menjalankan tugasnya tetapi masih terdapat juga kekurangan seperti: guru kurang menguasai materi pembelajaran yang akan diajarkan serta metode yang digunakan guru dalam penyampaian materi secara daring kurang menarik dan juga susah untuk dipahami peserta didik sehingga kebanyakan dari siswa malas dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh guru.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid-19 di MTs N 4 Solok**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja guru sudah berjalan dengan baik
2. Guru terlihat kompak dalam menjalankan tugasnya
3. Penyampaian materi belajar daring kurang menarik



### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan diatas, maka batasan masalah yang penulis kemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs N 4 Solok

### **D. Rumusan Masalah**

Permasalahan yang ada pada judul diatas disesuaikan dengan batasan masalah yang penulis cantumkan diatas, maka rumusan masalah yang penulis angkat yaitu sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs N 4 Solok?

### **E. Tujuan Penelitian**

Untuk mengarahkan pelaksanaan penelitian ini dan untuk menjawab permasalahan yang dikemukakan pada pembahasan sebelumnya dalam latar belakang masalah, maka dari itu penulis perlu mengemukakan tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MTs N 4 Solok

### **F. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini dapat bermanfaat antara lain :

- a. Memberikan kontribusi yang berdaya guna secara teoritis, metodologis, dan empiris bagi kepentingan akademis dalam bidang ilmu pendidikan khususnya administrasi pendidikan terutama dalam bidang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru
- b. Dapat dijadikan suatu pola dan strategi dalam meningkatkan kinerja guru
- c. Sebagai referensi keilmuan dalam bidang ilmu pendidika khususnya administrasi pendidikan

#### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk dijadikan :

a. Bagi penulis

Untuk meningkatkan pemahaman penulis dalam upaya meningkatkan kinerja guru khususnya melalui motivasi kerja supaya kedepannya dapat memberikan masukan sebagai pembekalan di masa depan.

b. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai motivasi kerja terhadap kinerja guru.

c. Manfaat untuk peneliti selanjutnya adalah agar dapat dijadikan bahan rujukan atau bahan kajian lebih lanjut.

### **G. Defenisi Operasional**

Untuk menghindari kesalahan makna dalam penafsiran dari judul skripsi ini, maka penulis akan menjelaskan beberapa istilah, yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja guru

Kinerja guru adalah aktualisasi dari kompetensi guru terkait dengan pengelolaan pembelajaran, penguasaan keilmuan, sikap atau kepribadian dan interaksi sosial. Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan (Supardi, 2013: 47).

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Ondi Saondi dan Suherman, 2010: 21). Jadi, yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemampuan guru dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan.

Indikator kinerja guru dapat dilihat yaitu:

a. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), identitas silabus, standar kompetensi (SK), kompetensi Dasar (KD), materi pembelajaran, langkah-langkah kegiatan, metode pembelajaran, penilaian.

Namun pada masa Pandemi Covid-19 ini Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) melakukan penyederhanaan kurikulum yang disebut dengan kurikulum darurat yaitunya penyederhanaan kompetensi dasar (KD) seperti contoh penyederhanaan kurikulum untuk mata pelajaran Bahasa Indonesia kelas I SD, KD dikurangi sebanyak 45%, sementara untuk kelas II SD dikurangi 40% dan untuk jenjang menengah seperti Kelas VII SMP, KD dikurangi 56% dan Kelas X SMA dikurangi sebanyak 61%.

#### b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaan menuntut kemampuan guru.

#### c. Evaluasi /Penilaian Pembelajaran

Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP).

## 2. Motivasi

Motivasi dalam konteks organisasi adalah suatu keahlian dalam mengarah pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil,

sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan dalam Engkoswara, 2015: 209). Motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan yang mengaktifkan atau memberi dorongan kepada makhluk untuk bertingkah lakumencapai tujuan. Sedangkan motivasi kerja guru berarti sebuah yang mendasari guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Dimensi dan indikator motivasi kerja guru yaitu:

- a. Motivasi internal terbagi dari beberapa indikator yaitu:
  - 1) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas
  - 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
  - 3) Memiliki tuntutan yang jelas dan menantang
  - 4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaan
  - 5) Memiliki perasaan senang dalam bekerja
  - 6) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan
- b. Motivasi eksternal terbagi dari beberapa indikator yaitu:
  - 1) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
  - 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan
  - 3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
  - 4) Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Motivasi Kerja**

###### **a. Pengertian Motivasi**

Dalam diri manusia, tindakan selalu ditentukan oleh faktor-faktor yang datang dari luar dan juga oleh faktor-faktor yang ada di dalam diri orang tersebut, tetapi motivasi adalah daya penggeraknya. Kata motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya bergerak, atau sama juga yang dimaksud dengan bergerak maju. Motivasi dalam konteks organisasi adalah keterampilan yang memotivasi pegawai dan organisasi agar mau bekerja dengan sukses, memenuhi keinginan pegawai serta mencapai tujuan organisasi (Hasibuan dalam Engkoswara, 2015:209).

Motivasi berasal dari motif yang dapat dipahami sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang memotivasinya untuk bertindak atau harus berbuat. Menurut Steers dan Porter dalam Iswantoro (2013), motivasi adalah sesuatu yang mendorong atau menentukan perilaku dan membimbing atau mengarahkan perilaku serta memelihara dan mengikuti perilaku.

Menurut McDonald, motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya sensasi dan didahului oleh aktivitas adanya tujuan. Menurut pengertian yang diberikan oleh McDonald, terdiri dari tiga unsur, yaitu:

1. Motivasi ini mencakup perubahan energi pada setiap orang. Perkembangan motivasi akan membawa perubahan energik pada sistem yang ada dalam tubuh manusia. Karena melibatkan perubahan energi seseorang (walaupun berasal dari dalam diri orang tersebut) tetapi akan terwujud dalam aktivitas fisik seseorang.

2. Motivasi ditandai dengan penampilan diri seseorang. Dalam hal ini, motivasi melibatkan psikologi manusia, serta emosi yang dapat menentukan perilaku manusia.
3. Motivasi akan dirancang karena ada tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini benar-benar merupakan respon terhadap suatu tindakan, terutama suatu tujuan. Motivasi timbul dari dalam diri orang tersebut, tetapi penampilan itu disebabkan karena dirangsang oleh faktor lain yaitu tujuan.

Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan pribadi (Rivai, 2009:837). Sikap berharga ini secara kasat mata memberikan kekuatan untuk mendorong individu berperilaku guna mencapai tujuannya.

Pada dasarnya motivasi dapat membuat karyawan bekerja keras untuk mencapai tujuannya. Hal ini akan meningkatkan produktivitas karyawan, yang akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Ada tiga sumber motivasi, yaitu: (1) peluang pertumbuhan, (2) jenis pekerjaan, dan (3) apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Selain itu, ada juga beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu: perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, pekerjaan dan perlakuan yang adil dari manajemen (Rivai, 2009: 838).

Indikator untuk menentukan motivasi seseorang dalam suatu kegiatan menurut Makmum (dalam Engkoswara, 2015: 210), yaitu:

- a. Suatu Durasi kegiatan adalah (berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kegiatan)
- b. Frekuensi kegiatan, (berapa kali kegiatan dilakukan dalam periode tertentu)
- c. Ketekunan, (tekad dan komitmen) terhadap tujuan kegiatan
- d. Kesabaran, ketekunan dan kerja keras untuk mencapai tujuan

- e. Dedikasi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan
- f. Derajat aspirasi (niat, rencana, aspirasi, tujuan atau sasaran)
- g. Tingkat aktivitas atau kualitas produk yang diperoleh dari kegiatannya
- h. Panduan untuk mempersiapkan kegiatan sasaran.

## **b. Tujuan Motivasi**

Motivasi yang diberikan merupakan upaya untuk menjaga semangat kerja karyawan agar pekerjaan dapat terlaksana dengan optimal. Motivasi tujuan adalah upaya mendorong dan merangsang karyawan untuk melakukan kegiatan atau tugas dengan pikiran sadar.

Hasibuan (dalam Engkoswara, 2015: 211) merinci tujuan kinerja motivasional, yaitu:

- 1) Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan pimpinan
- 2) Meningkatkan motivasi pegawai
- 3) Meningkatkan disiplin pegawai
- 4) Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- 5) Meningkatkan kinerja pegawai pegawai
- 6) Meningkatkan semangat kerja pegawai
- 7) Meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab tugas pegawai
- 8) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- 9) Meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan
- 10) Meningkatkan partisipasi pegawai dalam perusahaan

## **c. Asas-Asas dan Alat-Alat Motivasi**

### **1. Asas-Asas Motivasi**

Hasibuan (2016:98) mengemukakan beberapa prinsip motivasi sebagai berikut:

- a) Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan memberi mereka kesempatan untuk memberikan komentar dan saran.
- b) Asas komunikasi, termasuk memberikan informasi yang jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, bagaimana cara mencapainya dan batasan-batasan yang dihadapi.

- c) Asas pengakuan, yaitu memberi penghargaan, wajar, memuji dan mengakui prestasi bawahan.
- d) Asas wewenang yang pendelegasian, yaitu memberikan wewenang dan kepercayaan kepada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya dapat melaksanakan tugas dengan baik.
- e) Asas kesetaraan , yaitu alat dan jenis motivasi yang diberikan harus didasarkan pada “kewajaran dan martabat” bagi semua karyawan. Misalnya, pemberian hadiah atau hukuman kepada semua karyawan harus adil dan pantas jika masalahnya sama.
- f) Asas perhatian timbal balik, yaitu jika bawahan mencapai tujuan yang baik, pemimpin harus bersedia menyediakan alat dan jenis motivasi. Kerjasama yang erat untuk saling menguntungkan.

## **2. Alat-Alat Motivasi**

### a. Materil Insentif

Instrumen motivasi ditawarkan dalam bentuk uang dan/atau komoditas dengan nilai pasar. Oleh karena itu, memenuhi kebutuhan ekonomi. Misalnya mobil, rumah, dan lain-lain.

### b. Non materil Insentif

Alat motivasi ditawarkan sebagai barang atau barang yang tak ternilai harganya, sehingga hanya mendatangkan kepuasan/kebanggaan mental. Misal : medali, sertifikat dan lain-lain

### c. Kombinasi Materil dan Non Materil Insentif

Sarana motivasi diberikan dalam bentuk fisik (uang atau barang) dan non fisik (medali dan sertifikat) sehingga dapat memenuhi kebutuhan ekonomi dan kepuasan/kebanggaan spiritual.

## **3. Prinsip-Prinsip Motivasi**

### a. Prinsip Kompetensi

Kompetensi adalah upaya untuk menciptakan peluang bagi orang untuk mencapai potensi penuh mereka dengan dikondisikan secara sehat dan adil. Prinsip kompetisi adalah bersaing dengan



memiliki kemampuan dan keterampilan, prinsip lainnya adalah bersaing dengan kejujuran dan keterbukaan.

b. Prinsip pemacu

Pengendali adalah upaya motivasi berupa tindakan positif agar pihak penerima memotivasi tindakan tersebut. Prinsip latihan ini diibaratkan lari cepat bagi seseorang yang kurang semangat, sehingga dengan adanya latihan ini kemampuannya dalam melakukan sesuatu dapat meningkat dengan pesat, pesat bahkan drastis.

c. Prinsip ganjaran dan hukuman

Prinsip *reward and punishment* pada umumnya diterapkan oleh anak dengan tujuan untuk memotivasi anak belajar. Prinsip reward and punishment biasanya diterapkan atau dikomunikasikan kepada pihak yang termotivasi sebelum melakukan pekerjaan.

d. Kejelasan dan kedekatan tujuan

Prinsip kejelasan dan konsistensi ini berarti bahwa jika suatu pekerjaan dipahami dengan baik, itu menciptakan motivasi unik bagi orang yang melakukannya. Oleh karena itu tidak ada keraguan saat pekerjaan berlangsung.

e. Pemahaman hasil

*Outcomes knowledge* adalah pemahaman atau pemahaman seseorang terhadap pemahaman pekerjaan yang akan dicapai nantinya ketika pekerjaan tersebut selesai. Jika hasilnya dapat diprediksi dan dipahami, hal itu dapat memotivasi seseorang untuk lebih aktif dalam bekerja.

f. Pengembangan minat

Asas pengembangan minat merupakan asas yang benar-benar disesuaikan dengan kondisi orang yang termotivasi, karena dimaksudkan agar minatnya dapat dijadikan sebagai daya dorong untuk membangkitkan semangat kerja.

g. Lingkungan yang kondusif

Lingkungan yang kondusif dapat memotivasi seseorang untuk bekerja. Misalnya, memiliki ventilasi yang cukup dalam suatu ruangan dapat berarti suasana kerja yang nyaman, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, pencahayaan yang cukup, memiliki AC dan masih banyak lagi. Dengan adanya lingkungan yang kondusif berarti suasana kerja secara umum dapat berlangsung secara efektif dan efisien.

h. Keteladanan

Asas keteladanan merupakan bentuk motivasi yang datang dari luar secara tidak langsung, karena merupakan gambaran seseorang sebagai atasan atau pemimpin (Engkoswara, 2015: 211-213).

**d. Jenis dan Teori Motivasi**

1. Jenis motivasi

a) Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah keinginan untuk bertindak yang disebabkan oleh faktor motivasi dari dalam diri individu. Penelitian De Cham menunjukkan bahwa pada individu yang melakukan aktivitas yang dimotivasi secara intrinsik, aktivitas mereka kemudian harus mencapai tujuan yang dihasilkan dari aktivitas tersebut.

b) Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah suatu hal yang keberadaannya disebabkan oleh tindakan rangsangan dari luar. Jenis motivasi ekstrinsik ini memiliki tujuan bagi individu dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan yang berada di luar aktivitas tersebut.

2. Teori Motivasi

Ismail Solihin menyatakan bahwa teori motivasi adalah sebagai berikut:

a. *Expectancy theory* (teori ekspektasi)

Teori ini menyatakan bahwa seseorang akan sangat termotivasi jika seseorang percaya bahwa tingkat usaha yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Selain itu, tingkat kinerja yang tinggi akan mengarah pada pencapaian hasil yang diinginkan.

Dalam teori umur panjang, ada tiga faktor yang akan menentukan motivasi seseorang, yaitu: umur panjang, instrumentalitas (kekhususan) dan nilai (valensi).

*b. Teori kebutuhan (need theory)*

Teori kebutuhan menjelaskan bahwa cara terbaik untuk memotivasi orang yang bersedia berkontribusi adalah dengan mengidentifikasi kebutuhan yang ingin mereka penuhi melalui pekerjaan yang mereka lakukan dan bahwa para pemimpin bisnis perlu memastikan bahwa orang tersebut akan memperoleh hasil yang memuaskan jika kinerjanya baik. Kinerja dan membantu mencapai tujuan.

Menurut Abraham Maslow (dalam Ismail Solihin, 2009:158), kebutuhan manusia dapat dikelompokkan menjadi lima kelompok kebutuhan, yaitu:

- (1) Kebutuhan fisiologis meliputi kebutuhan dasar untuk bertahan hidup seperti kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, dorongan seksual, dan lain-lain.
- (2) Kebutuhan akan rasa aman adalah kebutuhan untuk merasa aman atau terlindungi dari berbagai bentuk bahaya, intimidasi dan kekerasan, baik fisik maupun emosional.
- (3) Kebutuhan sosial adalah kebutuhan yang harus diterima seseorang oleh lingkungannya.
- (4) Kebutuhan akan rasa hormat (*the need for respect*) adalah kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk memperoleh rasa hormat dan pengakuan dari pihak lain.
- (5) Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang harus dilakukan seseorang untuk dirinya sendiri, bukan hanya untuk

menampilkan diri seperti yang diinginkan orang lain (permintaan dari orang tua, teman, gambar, dll) sampel, dll).

c. Teori ekuitas/keadilan (*equity theory*)

Teori Kewajaran adalah teori yang berfokus pada studi tentang persepsi seseorang tentang keadilan hasil yang mereka terima versus masukan yang mereka berikan untuk pekerjaan.

d. Teori penetapan tujuan (*goal-setting theory*)

Teori penetapan tujuan menjelaskan bahwa untuk meningkatkan motivasi dan kinerja yang tinggi, tujuan yang ditetapkan harus spesifik dan sulit dicapai (*hard to reach*).

**e. Faktor-Faktor Motivasi**

Faktor-faktor yang ada dalam motivasi dijelaskan oleh Sukarna (dalam Engkoswara, 2015: 218) sebagai berikut:

1. Kebutuhan manusia
2. Kebutuhan komunikasi
3. Kepemimpinan (leadership)
4. Merespon
5. Pengawasan
6. Sikap dan semangat
7. Disiplin

**f. Indikator Motivasi Kerja Guru**

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

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

Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diartikan dari perilaku. Guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya perlu dimotivasi untuk bekerja sendiri dan dari luar. Guru akan antusias melaksanakan segala kegiatan bila ada motivasi yang kuat untuk bekerja dalam diri orang tersebut, motivasi tersebut selalu mengandung pengertian sesuai dengan apa yang tersembunyi di dalamnya. Motivasi guru berarti sesuatu yang mendasari seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hamzah B. Uno (dalam Lia Yulia, 2017:25) mengatakan bahwa indikator motivasi kerja guru dapat dilihat melalui:

1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Motivasi guru yang tinggi dapat dilihat dari tanggung jawabnya dalam bekerja. Guru akan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal dalam waktu yang ditentukan. Guru akan merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2. Prestasi yang dicapainya

Prestasinya menunjukkan bahwa dia sangat termotivasi untuk bekerja. Prestasi tersebut dapat berupa penghargaan dari kepala sekolah, lembaga pendidikan atau karya cipta.

3. Pengembangan diri

Guru dalam praktik profesionalnya sangat perlu dikembangkan. Fakta bahwa guru mengikuti kursus pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan menunjukkan bahwa guru sangat antusias dan memiliki motivasi yang kuat dalam pekerjaannya.

#### 4. Kemandirian dalam bertindak

Seseorang yang telah memasuki usia produktif bekerja tentunya memiliki sikap mandiri dalam tindakannya. Kemandirian ini tercermin dari sikap guru yang selalu menunaikan tugas dan tanggung jawabnya meskipun tidak diperintah. Guru memiliki rasa melakukan pekerjaan mereka sebagai tugas mereka.

Motivasi kerja menurut Hamzah B. Uno (2008:73) juga memiliki dua dimensi, yaitu: 1) dimensi dorongan internal dan 2) dimensi insentif eksternal, dimensi dan indikator motivasi kerja. Dalam tabel:

**Tabel 1.**

**Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja Guru**

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
<b>Motivasi internal</b>	a. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas c. Memiliki tuntutan yang jelas dan menantang d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaan e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja f. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan
<b>Motivasi Eksternal</b>	a. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif d. Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan

*Sumber: Hamzah B. Uno*

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru diukur dari dua dimensi, yaitu motivasi internal dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik meliputi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan tujuan yang jelas, kemandirian dalam bertindak, kenikmatan kerja dan prestasi. Motivasi ekstrinsik adalah berusaha memenuhi kebutuhan, kesempatan promosi, pengakuan dan pekerjaan dengan harapan mendapatkan imbalan yang layak.

Dalam ajaran islam telah memberikan petunjuk atau tuntunan supaya seorang pemimpin berlaku bijaksana dalam memberikan motivasi atau dorongan pada bawahannya, hal ini sesuai dengan firman Allah SWT, dalam surat An-Nahl : 125

أُدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya: “Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik, dan berdebatlah dengan mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu, Dialah yang lebih mengetahui siapa yang sesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui siapa yang mendapat petunjuk”.

## 2. Kinerja Guru

### a. Pengertian Kinerja Guru

Ditinjau dari pandangan Islam, makna kinerja memiliki arti kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugas, dalam surat at-Taubah 105 dijelaskan :

b. وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".(QS, Taubah : 105).

Kemudian dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Abu Daud, dari Umar Ra, Nabi SAW bersabda :

Artinya: “Dari Umar Ibn al-Khaththab ra., dia berkata: Rasulullah telah bersabda bahwa amal-amal (itu sah bila disertai dengan niat). Dan bahwa bagi setiap orang (mendapatkan apa yang diniatkan). Maka barang siapa hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya. Dan barang siapa yang hijrahnya kepada harta dunia yang dicarinya atau seorang wanita yang dinikahinya, maka hijrahnya kepada apa yang dihijrahinya.”(H.R. Bukhari Muslim).

Kinerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk menyelesaikan dan memenuhi tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Hasil kerja seseorang dalam jangka waktu tertentu merupakan prestasi profesional, dibandingkan dengan tujuan/sasaran, standar, kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati atau disepakati oleh kedua belah pihak atau kemungkinan lain dalam hal tertentu (Supardi, 2013: 45).

Menurut UU RI No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam UU No. 14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa: guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi kedua 1991, guru diartikan sebagai orang yang pekerjaannya mengajar. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 Pasal 2, guru dikatakan sebagai tenaga profesional yang mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Guru adalah mereka yang memiliki kemampuan untuk merancang program pembelajaran, dan juga memiliki kemampuan untuk mengatur dan mengelola kelas agar siswa dapat belajar dan pada akhirnya mencapai kedewasaan yang merupakan tujuan akhir dari proses pendidikan guru (Supriahatiningrum, 2014: 24).

Guru merupakan sumber daya manusia yang memiliki kedudukan dan peran penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Pendidik atau guru adalah tenaga profesional yang bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil



pembelajaran, memimpin dan melatih, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, khususnya bagi pendidik tinggi. Guru merupakan faktor yang paling dominan dan penting dalam pendidikan formal pada umumnya, bagi siswa, guru sering dijadikan panutan bahkan menjadi figur pengidentifikasi diri.

Guru adalah pendidik yang menjadi panutan, panutan dan identitas bagi peserta didik dan lingkungannya. Guru juga harus mampu mengambil keputusan secara mandiri terutama dalam berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran dan pelatihan keterampilan, serta bertindak sesuai dengan kondisi siswa dan lingkungannya (Mulyasa, 2012: 37).

Untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah, guru memainkan peran penting dalam mengimplementasikan tugas selama pembelajaran. Keberhasilan proses pembelajaran akan optimal ketika kinerja atau misi guru diselamatkan. Pertunjukan Guru adalah proses dan pekerjaan tugas yang guru telah mencapai tugas mereka. Ukuran proses dan pekerjaan guru dapat dilihat dalam hal kualitas dan kuantitas. Guru dengan kinerja tinggi adalah jumlah yang tinggi dan jumlah pekerjaan dan kualitas tinggi (Mukhlis, 2013: 18).

Hasil kinerja guru adalah hasil yang diperoleh guru dalam melaksanakan tugasnya mendidik, mengajar, membimbing, memimpin, melatih, menguji dan mengevaluasi siswa. Kinerja guru juga dilihat dari prestasi guru, bagaimana proses pembelajaran dilakukan dan pembelajaran dinilai serta memberikan informasi tindak lanjut penilaian pembelajaran, dan pekerjaan yang dilakukan guru (Asrizalis, 2015: 45).

### **c. Penilaian Kinerja Guru**

Kinerja guru yang optimal diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan di sekolah. Kinerja guru tercermin dari kualitas dan dedikasi guru dalam melaksanakan tugas. Kinerja guru harus berdampak positif terhadap kualitas pendidikan (Zulkifli, 2010:21).

Terkait dengan kinerja adalah kualitas pekerjaan, yaitu kualitas pekerjaan yang dilakukan atas dasar kondisi tertentu, kualitas pekerjaan, yaitu kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan dalam waktu tertentu, periode tertentu, pengetahuan tentang pekerjaan, khususnya pemahaman karyawan prosedur kerja dan informasi teknis. tentang pekerjaan, kreativitas, khususnya kemampuan untuk berakhir dalam kondisi kerja yang andal, kerjasama, yaitunya kerjasama dengan rekan kerja atau atasan, kehandalan, termasuk kemampuan untuk menyelesaikan sesuatu tanpa bergantung pada orang lain, inisiatif, terutama kemampuan untuk menghasilkan ide-ide di tempat kerja, kualitas pribadi khususnya kapasitas di bidang pekerjaan (Asna, 2013: 22).

Aspek yang dapat dinilai terhadap kinerja guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

- 1) Kompetensi teknis, yaitu kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang digunakan untuk melakukan tugas dan pengalaman pelatihan yang telah diperoleh.
- 2) Kompetensi konseptual, yaitu kemampuan memahami kompleksitas organisasi dan kemampuan menyesuaikan bidang motor unit operasi.
- 3) Kompetensi dalam hubungan interpersonal, termasuk kemampuan bekerjasama dengan orang lain, mengarahkan guru untuk bernegosiasi (Supardi, 2013:70-71).

Untuk memiliki rekam jejak yang baik, guru harus memiliki beberapa keterampilan yang akan digunakan untuk menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan kompetensi Guru dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional yang mana empat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru (Asrizalis, 2015: 42).

Penilaian kinerja guru lebih menekankan kepada salah satu kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik. Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum/silabus, perencanaan pembelajaran, evaluasi proses dan hasil kerja serta pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai profesi yang dimilikinya.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkaitan dengan pemahaman siswa dan mengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substansi, kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap siswa, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa sekurang-kurangnya meliputi hal-hal diantaranya berikut:

- 1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan (kemampuan mengelola pembelajaran), secara pedagogis kompetensi guru-guru dalam mengelola pembelajaran perlu mendapatkan perhatian yang serius. Hal ini penting karena guru merupakan seorang manajer dalam pembelajaran, yang bertanggung jawab terhadap perencanaan, pelaksanaan dan penilaian perubahan atau perbaikan program pembelajaran. Untuk kepentingan tersebut, setidaknya terdapat empat langkah yang harus dilakukan yaitu, menilai kesesuaian program yang ada dengan tuntutan kebudayaan dan kebutuhan siswa, meningkatkan perencanaan program, memilih dan melaksanakan program serta menilai perubahan program.
- 2) Pemahaman terhadap siswa, setidaknya terdapat empat hal yang harus dipahami guru dari siswa, yaitu tingkat kecerdasan, kreativitas, cacat fisik, dan perkembangan kognitif.
- 3) Perencanaan pembelajaran, merupakan salah satu kompetensi pedagogik yang akan bermuara ada pelaksanaan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran sedikitnya mencakup tiga kegiatan, yaitu

identifikasi kebutuhan, perumusan kompetensi dasar, dan penyusunan program pembelajaran.

- 4) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pembelajaran pada hakikatnya adalah proses interaksi siswa dengan lingkungan sehingga terjadi perubahan perilaku kearah yang lebih baik. Dalam pembelajaran, tugas guru yang paling utama adalah mengkondisikan lingkungan agar menunjang terjadinya perubahan perilaku ke arah yang lebih baik dan pembentukan kompetensi siswa.
- 5) Pemanfaatan teknologi pembelajaran, dalam pendidikan dan pembelajaran dimaksudkan untuk memudahkan atau mengefektifkan kegiatan pembelajaran. Dalam hal ini guru dituntut untuk memiliki kemampuan menggunakan dan mempersiapkan materi pembelajaran dalam suatu sistem jaringan komputer yang dapat diakses oleh siswa.
- 6) Evaluasi hasil belajar, dilakukan untuk mengetahui perubahan perilaku dan pembentukan kompetensi siswa, yang dapat digunakan dengan penilaian kelas, tes kemampuan dasar, penilaian akhir satuan pendidikan dan sertifikasi, serta penilaian program.
- 7) Pengembangan siswa, merupakan bagian dari kompetensi pedagogik untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimiliki oleh setiap siswa. Pengembangan siswa dapat dilakukan oleh guru melalui berbagai cara antara lain melalui kegiatan ekstrakurikuler (ekskul), pengayaan dan remedial, serta bimbingan konseling (BK) (Supriahatiningrum, 2014:101-103).

Evaluasi kinerja guru menekankan pada salah satu keterampilan mengajar. Kompetensi mengajar adalah kemampuan untuk mengelola pembelajaran siswa, termasuk memahami pengetahuan atau dasar pedagogis, memahami siswa, pengembangan program/program, perencanaan pembelajaran, proses penilaian dan hasil belajar dan pengembangan siswa untuk memperbarui berbagai profesinya. Kompetensi pedagogik adalah kompetensi yang berkaitan dengan pemahaman dan mendidik siswa serta mengelola pembelajaran dialogis.

Pemahaman mendalam atau latar belakang pedagogis (kemampuan manajemen pembelajaran), dari segi pedagogi, kapasitas manajemen pembelajaran guru perlu mendapat perhatian khusus. Hal ini penting karena guru merupakan pengelola pembelajaran yang bertanggung jawab untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi perubahan atau perbaikan program pembelajaran. Untuk itu, setidaknya ada empat langkah yang harus dilakukan, yakni menilai relevansi program yang ada dengan kebutuhan dan kebutuhan budaya siswa, memperbaiki perencanaan program, memilih dan melaksanakan pelaksanaan program, dan mengevaluasi perubahan program.

- 1) Siswa perlu memahami pemahaman siswa, guru atau informasi, kreativitas, cacat fisik dan tingkat perkembangan kognitif.
- 2) Rencana pembelajaran adalah salah satu kemampuan pelatihan yang mengarah pada pembelajaran. Setidaknya ada tiga kegiatan, yaitu, formulasi dasar dan program pembelajaran.
- 3) Implementasi pelatihan dan pembelajaran kotak dialog, menambahkan proses interaksi siswa dengan lingkungan, untuk mengubah perilaku yang lebih baik. Misi dari guru pembelajaran yang paling penting adalah untuk mengkondisikan lingkungan untuk mendukung perubahan perubahan perilaku untuk yang lebih baik dan pembentukan kapasitas siswa.
- 4) Penggunaan teknologi dalam pembelajaran dan pendidikan akan dapat memperlancar pembelajaran dengan tujuan untuk memperlancar atau kegiatan pembelajaran. Dalam hal ini, guru harus dapat menggunakan dan menyiapkan materi pembelajaran dalam jaringan komputer yang dapat diakses siswa.
- 5) Penilaian Hasil Belajar dilakukan untuk mengidentifikasi perubahan perilaku dan pelatihan keterampilan siswa, dapat digunakan dengan penilaian kelas, tes bakat dasar, penilaian akhir bersama pada pengajaran dan sertifikasi, benchmarking, dan evaluasi program.

6) Pengembangan siswa merupakan bagian dari kompetensi pedagogik yang bertujuan untuk memperbaharui berbagai kompetensi yang dimiliki oleh setiap siswa. Guru dapat mencapai perkembangan siswa dengan berbagai cara, antara lain dengan mengadakan kegiatan ekstrakurikuler (ekstra kurikuler), penyegaran dan bimbingan belajar, serta bimbingan konseling (BK) (Supriahatiningrum, 2014: 101-103).

Menurut peneliti, evaluasi kinerja dapat dilihat dari perencanaan, proses dan hasil seorang guru menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Misalnya tentang rencana suasana persiapan guru sebelum melaksanakan proses belajar mengajar, lalu tentang prosesnya, lihat apakah proses yang dia laksanakan.

#### **d. Indikator Kinerja Guru**

Berdasarkan Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional 2008 Berkenaan dengan kepentingan penilaian kinerja guru *Georgia Departemen Of Educatioan* telah mengembangkan *Teacher Performance Assesment Instrumen* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (PKG). Alat penilaian kemampuan guru meliputi: rencana pembelajaran atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), prosedur pembelajaran, dan hubungan antar pribadi. Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu:

##### 1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Rencana pelaksanaan pembelajaran atau yang disebut juga dengan rancangan kegiatan pembelajaran yang berisi rencana pembelajaran dan juga praktik dari tenaga pengajar dalam memberikan pelajaran berupa tujuan pembelajaran yang jelas dan dapat dilaksanakan sesuai dengan kondisi setempat.

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses kegiatan

pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), identitas silabus, standar kompetensi (SK), kompetensi Dasar (KD), materi pembelajaran, langkah-langkah kegiatan, metode pembelajaran, penilaian.

## 2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas merupakan jantung dari praktik pendidikan, ditandai dengan adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal menuntut kemampuan guru untuk melaksanakannya.

Majid mengatakan bahwa: "Pelaksanaan pembelajaran merupakan proses belajar-mengajar yang didalam pelaksanaannya menyesuaikan rambu-rambu yang telah di susun dalam perencanaan sebelumnya.

Organisasi harus mampu untuk memilih teknologi yang tepat untuk organisasinya. Untuk itu maka kemampuan karyawan organisasi harus diadaptasikan dengan kondisi tersebut.

Pelaksanaan pembelajaran dapat dilakukan secara tatap muka maupun jarak jauh. Dalam hal ini disebut luring (luar jaringan) dan daring (dalam jaringan). Pembelajaran luring dilakukan dengan tatap muka yang dilakukan di lembaga pendidikan secara langsung, sedangkan untuk menjalankan pembelajaran daring maka diperlukan aplikasi sistem pembelajaran daring.

Faridatun mengatakan bahwa E-learning merupakan metode pembelajaran yang memanfaatkan teknologi informasi berbasis web yang dapat diakses dari jarak jauh sehingga pembelajaran yang dilakukan tidak hanya terpaku dalam ruang kelas dan dalam jam tertentu saja tetapi juga dapat dilakukan kapan saja dan di mana saja.

Dalam pembelajaran daring dapat dilakukan dengan dua tipe, yaitu sinkronus dan asinkronus. Menurut Hartanto pada pembelajaran asinkronus, peserta didik dapat mengakses materi pembelajaran dengan

lebih fleksibel serta dapat melaksanakan pembelajaran dan menyelesaikannya sesuai rentang waktu yang telah ditentukan oleh guru. Pembelajaran dapat berupa pemberian bacaan, video, simulasi, permainan edukatif, kuis, dan pengumpulan tugas. Sedangkan, pada pembelajaran sinkronus diharuskan antara guru dan peserta didik mengakses internet dalam waktu bersamaan. Hal ini memungkinkan interaksi langsung antara guru dan peserta didik secara daring. Pembelajaran sinkronus secara lebih singkat digambarkan sebagai kelas nyata namun bersifat maya (virtual). Pembelajaran sinkronus biasanya dapat berupa video conference”.

Berikut adalah berbagai kegiatan dalam tahap pelaksanaan kegiatan pembelajaran yaitu:

a) Pengelolaan kelas

Kemampuan menciptakan suasana kelas yang tepat untuk menciptakan proses pembelajaran yang menyenangkan merupakan syarat bagi seorang guru pengelola kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerja sama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa. Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang/setting tempat duduk siswa yang dilakukan pergantian, tujuannya memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.

b) Penggunaan media dan sumber belajar

Kemampuan belajar lain yang perlu dikuasai guru selain pengelolaan kelas adalah penggunaan bahan dan sumber belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran), merangsang pikiran, perasaan, perhatian sehingga dapat mendorong proses pembelajaran.

c) Penggunaan metode pembelajaran



Kemungkinan selanjutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan dapat memilih dan menggunakan metode pembelajaran tergantung pada materi yang diberikan.

Menurut R.Ibrahim dan Nana S.Sukmadinata” Setiap metode memiliki kelebihan dan kelebihan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai”.

Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu mewariskan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan pembelajaran tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

Kegiatan belajar yang juga memerlukan keterampilan dasar mengajar antara lain:

- (1) Keterampilan membuka dan menutup pembelajaran (*set induction and closure*)

Komponen pertama dalam mengajar adalah keterampilan membuka dan menutup pelajaran. Keterampilan membuka dan menutup pelajaran dalam istilah lain dikenal dengan *set induction*, yang artinya usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam kegiatan pembelajaran untuk menciptakan prokondisi bagi peserta didik agar mental maupun perhatian terpusat pada apa yang dipelajarinya, sehingga usaha tersebut akan memberikan efek yang positif terhadap kegiatan belajar.

Keterampilan membuka pelajaran merupakan kunci dari seluruh proses pembelajaran yang harus dialaluinya. Sedangkan keterampilan menutup pelajaran merupakan keterampilan merangkum inti pelajaran pada akhir kegiatan belajar.

Menutup pelajaran (*clossure*) yaitu kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam mengakhiri kegiatan pembelajaran dengan mengemukakan kembali pokok-pokok pelajaran.

(2) Keterampilan mengelola kelas (*class room management*)

Keterampilan mengelola kelas merupakan keterampilan guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikan ke kondisi yang optimal jika terjadi gangguan, baik dengan cara mendisiplinkan ataupun melakukan kegiatan kembali.

(3) Keterampilan memberi penguatan (*Reinforcement*)

Intisari arti dari penguatan itu adalah respons terhadap suatu tingkah laku positif yang dapat meningkatkan kemungkinan berulangnya kembali tingkah laku tersebut. penguatan tidak boleh dianggap sepele dan sembarangan, tetapi harus mendapat perhatian serius. Pembelajaran penguatan memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan proses dan hasil pembelajaran yang lebih memiliki makna dan mutu. Pada prinsipnya keterampilan penguatan dapat dikelompokkan kepada dua jenis, penguatan verbal dan penguatan non-verbal.

(4) Keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil (*guiding small discussion*)

Membimbing diskusi kelompok berarti suatu proses yang teratur dengan melibatkan kelompok peserta didik dalam interaksi tatap muka dan kooperatif yang optimal dengan tujuan berbagi informasi atau pengalaman mengambil keputusan.

(5) Keterampilan bertanya (*questioning*)

Mengajukan pertanyaan dengan baik adalah mengajara yang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya guru tidak berhasil menggunakan teknik bertanya yang efektif. Keterampilan bertanya menjadi penting jika dihubungkan

dengan pendapat yang mengatakan “berpikir itu sendiri adalah bertanya”.

(6) Keterampilan menjelaskan pelajaran (*explaining*)

Keterampilan memberikan penjelasan adalah penyajian informasi secara lisan yang dikelola secara sistematis untuk menunjukkan adanya hubungan antara satu dengan yang lainnya. Ciri utama keterampilan penjelasan yaitu penyampaian informasi yang terencana dengan baik, disajikan dengan benar, serta urutan yang cocok. Memberikan penjelasan adalah salah satu aspek penting dalam perbuatan guru.

(7) Keterampilan mengadakan variasi (*variation stimulus*)

Variasi stimulus adalah suatu kegiatan guru dalam konteks proses interaksi pembelajaran yang ditunjukkan untuk mengatasi kebosanan peserta didik, sehingga dalam proses situasi pembelajaran senantiasa menunjukkan ketekunan dan penuh partisipasi. Inti tujuan pembelajaran variasi adalah menumbuh kembangkan perhatian dan minat peserta didik agar belajar lebih baik (Asril, 2010: 69-86).

3) Evaluasi /Penilaian Pembelajaran

Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Menurut Tague Sutcliffe evaluasi dilakukan tidak hanya sekedar menilai aktivitas secara spontan, melainkan evaluasi dilakukan secara sistematis dan terstruktur dan juga dengan turunan yang jelas. Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP). PAN adalah cara penilaian dimaksudkan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas. Siswa yang memiliki kedudukan tertinggi dikelasnya.

Sedangkan PAP adalah cara penilaian, dimana nilai yang diperoleh siswa tergantung pada seberapa jauh tujuan yang tercermin dalam soal-soal tes yang dapat dikuasai siswa. Nilai tertinggi adalah nilai sebenarnya berdasarkan jumlah soal tes yang dijawab dengan benar oleh siswa. Dalam PAP ada *pasing grade* atau batas lulus, apakah dapat dikatakan lulus atau tidak berdasarkan batas lulus yang telah ditetapkan. Pendekatan PAN dapat dijadikan acuan untuk memberikan penilaian dan memperbaiki sistem pembelajaran. Kemampuan lainnya yang perlu dikuasai guru pada kegiatan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi meliputi: tes tertulis, tes lisan dan tes perbuatan. Seorang guru menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan. Bentuk testertulis yang banyak dipergunakan guru adalah ragam benar/salah pilihan ganda, menjodohkan, melengkapi, dan jawaban singkat.

Indikator penilaian kinerja guru seperti yang terdapat pada Pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 16 Tahun 2009, dapat dijabarkan sebagai berikut: kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang dikomunikasikan itu, kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa di kelas, kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal yang penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa di kelas, kemampuan melakukan evaluasi/penilaian pembelajaran.

Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya menurut kompetensi yang berlaku untuk tugas tersebut dalam kurun waktu tertentu. Indikator yang digunakan meliputi: penguasaan materi pelajaran penyiapan perangkat KBM, variasi proses belajar mengajar, evaluasi, interaksi dengan siswa, partisipasi dalam penerapan manajemen sekolah,

menyelenggarakan penelitian dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku di sekolah (Sugiyono, 2014: 4).

**e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Sedangkan komplementer mengatakan bahwa kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor, yaitu lingkungan, karakteristik individu, bagian dari karakteristik individu ini adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan dan nilai-nilai, serta sikap, karakteristik organisasi, bagian dari karakteristik organisasi adalah imbalan, penetapan tujuan, seleksi, latihan dan pengembangan, kepemimpinan, struktur organisasi, dan karakteristik pekerjaan, bagian dari karakteristik ini adalah penilaian pekerjaan, umpan balik prestasi, desain pekerjaan, dan jadwal pekerjaan (Supardi, 2013: 50).

Untuk menilai kinerja guru dapat dilihat pada aspek: "penguasaan *content knowledge, behavior skill, dan human relation skill*. Sedangkan Micheal menyatakan bahwa aspek yang dilihat dalam menilai kinerja individu (termasuk guru), yaitu: "*quality of work, propiness, inisiatif, capability and communication*. Berdasarkan pendapat di atas kinerja guru dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan tingkah lakuk, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif, kapasitas diri serta kemampuan dalam berkomunikasi (Supardi, 2013:70).

Guru yang memiliki kinerja yang tinggi akan bernafsu dan berusaha meningkatkan kompetisinya, baik dalam kaitannya dengan perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian pembelajaran, sehingga memperoleh hasil kerja yang optimal. Sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun faktor eksternal (Mulyasa, 2012: 227-238). Kesepuluh faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Dorongan untuk bekerja

Seseorang akan melakukan sesuatu untuk bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan merealisasikan keinginan yang menjadi cita-citanya.

2) Tanggung jawab terhadap guru

Setiap guru memiliki tugas dan tanggung jawab terhadap sejumlah tugas yang dilakukan sesuai dengan jabatannya. Tanggung jawab merupakan tuntutan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, sehingga guru yang bertanggung jawab akan berusaha melaksanakan tugas dan tanggung jawabannya dengan baik.

3) Minat terhadap tugas

Tugas-tugas yang dikerjakan oleh seorang guru mencerminkan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan minat terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam hal ini minat merupakan dorongan untuk memilih sesuatu objek atau tidak memiliki objek lain yang sejenis.

4) Penghargaan akan tugas

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

5) Peluang untuk berkembang

Motivasi kerja yang tinggi antara lain ditandai oleh suatu kondisi ketika seseorang memiliki kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta mempunyai kesempatan untuk berkembang. Oleh karena itu, motivasi kerja seseorang dapat dilihat dari kesempatan yang bersangkutan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam pekerja.

6) Perhatian dari kepala sekolah

Perhatian kepala sekolah terhadap guru sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme serta kinerja guru dan tenaga kependidikan lain di sekolah. Perhatian kepala sekolah dalam

meningkatkan profesionalisme guru dapat dilakukan melalui diskusi kelompok, dan kunjungan kelas.

7) Hubungan interpersonal sesama guru

Hubungan interpersonal sesama guru disekolah dapat mempengaruhi kualitas kinerja guru, karena motivasi kerja dapat terbentuk dari interaksi dengan lingkungan sosial dan sekitarnya. Hasil analisis Nawawi menunjukkan hubungan yang intim penuh kekeluargaan terlepas dari formalitas yang kaku, dan prosedural yang otomatis berpengaruh positif terhadap moral kerja para pendidik.

8) Adanya pelatihan (MGMP dan KKG)

Seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan dua organisasi atau wadah yang dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru. Melalui MGMP dan KKG diharapkan semua kesulitan dan permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam pembelajaran dapat dipecahkan, dan diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan disekolah melalui peningkatan mutu (*effective teaching*).

9) Kelompok diskusi terbimbing

Perlunya dibentuk kelompok diskusi terbimbing untuk mengatasi guru yang kurang semangat dalam melakukan tugas-tugas pembelajaran. Kelompok diskusi terbimbing ini di bawah pengawasan kepala sekolah, khususnya untuk meningkatkan motivasi serta membimbing guru untuk menghindari pengaruh pergaulan sosial yang kurang baik.

10) Layanan perpustakaan

Salah satu peningkatan profesionalisme guru adalah tersedianya buku sumber yang dapat menunjang kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan peserta didik dan guru akan materi pembelajaran. Disamping itu layanan perpustakaan dapat memperkaya bahan-bahan yang diperlukan guru dalam meningkatkan profesionalisme secara optimal.

Keberadaan guru tidak lepas dari pengaruh internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap antara lain (Aris, 2010: 24-45).

1) Faktor internal meliputi:

(a) Kepedulian dan dedikasi.

Kepribadian adalah suatu masalah abstrak yang dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian, dan dalam menghadapi setiap persoalan. Kesadaran akan pekerjaan dan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi

(b) Kemampuan mengajar.

Cooper mengemukakan bahwa guru harus memiliki merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyampaikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar. Kemampuan mengajar guru merupakan penguasaan guru atas kompetensi yang dimilikinya.

(c) Kedisiplinan

Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing siswa. Disiplin tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab dengan pemahaman disiplin yang baik, guru mampu mencerminkan aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Maka dari itu kedisiplinan guru menjadi tuntutan yang sangat penting untuk memiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan kinerja dan akan memberikan teladan bagi siswa bahwa disiplin sangat penting.

2) Faktor eksternal meliputi:

(a) Pengembangan profesi



Menurut Pidarta profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan biasa seperti halnya pekerjaan-pekerjaan lain. Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guru mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru. Profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerannya.

(b) Komunikasi

Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu lembaga atau organisasi karena dengan adanya komunikasi yang baik maka suatu kegiatan akan berjalan dengan lancar dalam suatu organisasi. Terbinanya hubungan komunikasi lingkungan sekolah memungkinkan guru dapat mengembangkan kreatifitasnya sebab ada jalan terjadinya interaksi dan ada respon balik dari komponen lain di sekolah atas kreatifitas dan inovasi.

(c) Hubungan dengan masyarakat

Hubungan sekolah dan masyarakat adalah suatu proses komunikasi antara sekolah dengan masyarakat untuk meningkatkan pengertian masyarakat untuk mendorong kerja sama dalam peningkatan dan pengembangan sekolah.

(d) Kesejahteraan

Kesejahteraan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang, maka semakin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya.

(e) Iklim kerja

Iklim sekolah memegang peran penting sebuah iklim itu menunjukkan suasana kehidupan pergaulan di sekolah. Iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat

guru berfikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan.

#### **f. Upaya Peningkatan Kinerja Guru**

Upaya-upaya yang dapat dilakukan sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan prestasi belajar peserta didik antara lain sebagai berikut (Mulyasa, 2007: 100)

- 1) Mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran untuk menambah wawasan para guru
- 2) Kepala sekolah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka dan diperlihatkan di papan pengumuman.
- 3) Menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah, dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melakukan tugas profesionalnya yang mencakup kegiatan mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Penilaian kinerja guru berdasarkan Permendiknas RI No.16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi. Namun pada pedagogik dan kompetensi profesional, adapun indikator dari kinerja guru berdasarkan dua kompetensi tersebut yaitu (Asrizalis, 2015:34):

- (a)Penyusunan rencana pembelajaran
- (b)Pelaksanaan interaksi belajar mengajar
- (c)Penilaian prestasi belajar peserta didik

#### **g. Kinerja Guru di Masa Pandemi**

Merebaknya wabah corona virus atau dikenal dengan Covid-19 memunculkan kepanikan yang serius. Penularan yang sangat mudah dan cepat yang memiliki banyak dampak dari berbagai sektor, dari mulai

masalah kesehatan, ekonomi, sosial sampai pendidikan. Berbagai kebijakan dan pemberlakuan protokol kesehatan dilakukan untuk memutus mata rantai penyebaran covid-19. *Lockdown* yang diberlakukan mengharuskan para pekerja untuk bekerja dari rumah. Di dunia pendidikan, kebijakan SFH atau School from Home pun diterapkan untuk menekan penularan covid-19. Sekolah-sekolah ditutup dan pembelajaran daring-pun dilakukan. Hal ini tentu tidak mudah dilaksanakan oleh semua siswa. Dibutuhkan kerjasama orang tua dan guru untuk membimbing siswa.

Dari sisi hasil pembelajarannya, siswa tentu tidak semudah menangkap pembelajaran secara langsung seperti manakala berada di sekolah. Diperlukan penguasaan alat pembelajaran, materi pembelajaran dan komunikasi yang baik dalam menyampaikan pembelajaran melalui daring. Guru perlu memiliki kompetensi-kompetensi tertentu yang mendukung keberhasilan pembelajaran siswa pada masa pandemi ini.

Banyak kendala dihadapi oleh pihak sekolah, guru maupun siswi dan para orang tua. Salah satunya kebiasaan anak yang lebih fokus belajar saat dihadiri langsung dan mendengarkan penjelasan guru. Hal ini tentunya sangat mempengaruhi hasil belajar siswa, melihat proses dan kinerja pembelajaran yang dilakukan oleh para guru juga belum bisa dikatakan maksimal dikarenakan berbagai halangan.

Meskipun fasilitas pengajarannya lengkap dan canggih, namun bila tidak ditunjang oleh keberadaan guru yang berkinerja baik, maka mustahil akan menimbulkan proses belajar dan pembelajaran yang maksimal. Pada hakikatnya, kinerja guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor internal maupun faktor eksternal individu yang bersangkutan. Hal ini adalah salah satu faktor eksternal yang dialami para guru, tetapi secara profesional sang guru tetaplah guru yang harus bisa mengerahkan seluruh kemampuannya saat mentransfer pelajaran. Media daring sangat memberikan dampak terhadap kinerja guru dalam mengajar. Kemampuan (profesionalitas) guru, penguasaan materi dan sikap guru diuji secara „paksa“ saat masa pandemi Covid-19 terjadi.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Cindy Greace Seran dkk mengungkapkan bahwa:

- 1) Kualitas hasil kerja guru belum cukup baik karena kurangnya inovasi dalam proses pembelajaran, selain itu ketepatan waktu guru dimasa pandemi Covid-19 ini belum cukup baik. Walaupun dalam hal pengumpulan tugas, guru selalu mengarahkan peserta didik agar mengumpulkannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan namun dalam memulai maupun mengakhiri proses pembelajaran di masa pandemi Covid-19 ini guru tidak selalu tepat waktu. Begitupun dengan program kerja juga tidak berjalan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan seperti pengiriman tugas dan materi sehingga tidak menentu kapan akan dikirim kepada peserta didik.
- 2) Inisiatif guru dalam menjalankan tugasnya dinilai sudah cukup baik karena guru semaksimal mungkin menjalankan tujuan-tujuannya sebagai seorang pengajar dengan selalu berpikir positif dan berusaha untuk menarik minat peserta didik dalam belajar melalui kreatifitas seperti membuat atau mengirimkan video yang menarik, walaupun memang tidak semua peserta didik dapat menikmatinya karena keterbatasan dalam mengakses media sosial yaitu handphone, kemudian guru biasanya membawa alat peraga dan alat tulis menulis sendiri saat melakukan proses pembelajaran secara langsung atau luring.
- 3) Kemampuan guru dalam menguasai materi maupun metode pembelajaran sudah cukup baik. Sebelum menyampaikan materi pembelajaran guru terlebih dahulu membaca dan memahami materi yang akan diberikan kepada peserta didik. Metode pembelajaran yang digunakan oleh guru di masa pandemi ini adalah daring, luring, ceramah dan demonstrasi. Namun karena adanya zona merah di kecamatan Mandolang maka metode yang digunakan hanya metode pembelajaran daring melalui media sosial Whatsapp group.
- 4) Komunikasi guru saat ini dinilai kurang karena hanya dilakukan secara daring melalui media sosial yaitu Whatsapp group sedangkan sebagian

dari peserta didik tidak memiliki handphone sebagai media pembelajaran dan media untuk berkomunikasi mengenai materi pembelajaran dengan guru. Juga dinilai melalui keaktifan peserta didik pada saat proses pembelajaran secara luring dan daring dilaksanakan dimana tidak semua peserta didik menjawab pertanyaan yang diberikan dan hanya sebagian peserta didik saja yang mengumpulkan tugas.

Hal hampir serupa juga ditulis dalam penelitian Sarah Busyra dan Lutfiah Sani yang mengungkapkan bahwa Pertama, Rata-rata kinerja guru dalam mengajar dengan sistem online hanya sebesar 50% dari kinerja maksimal para guru. Secara keseluruhan hasil kinerja tidak ada yang melebihi batas 70%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru dalam mengajar dianggap kurang maksimal dikarenakan berbagai kendala yang terjadi pada tiap individu. Sehingga pembelajaran jarak jauh ini dinilai kurang efektif dalam penerapannya, walaupun pembelajaran ini memberikan hasil namun tujuan pendidikan yang utama belum sepenuhnya tercapai. Hal tersebut dikarenakan beberapa faktor-faktor seperti masih banyaknya guru yang belum begitu paham dengan penggunaan aplikasi teknologi modern dari smartphone atau laptop.

### **3. COVID-19**

*Coronavirus* adalah keluarga besar virus yang menyebabkan penyakit mulai dari gejala ringan sampai berat. Ada setidaknya dua jenis *coronavirus* yang diketahui menyebabkan penyakit yang dapat menimbulkan gejala berat seperti *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS) dan *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS).

*Coronavirus Diseases* (COVID-19) adalah penyakit jenis baru yang belum pernah diidentifikasi sebelumnya pada manusia. Tanda dan gejala umum infeksi COVID-19 antara lain gejala gangguan pernapasan akut seperti demam, batuk, dan sesak napas. Masa inkubasi rata-rata 56 hari dengan masa inkubasi terpanjang 14 hari (Yurianto,Ahmad,2020). Menurut WHO (2020) COVID-19 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh jenis coronavirus yang baru ditemukan. Virus baru dan penyakit yang

disebabkannya ini tidak dikenal sebelum mulainya wabah di Wuhan, Tiongkok, bulan Desember 2019. COVID-19 ini sekarang menjadi sebuah pandemi yang terjadi di banyak negara di seluruh dunia.

Penyebaran virus corona ini berdampak pada berbagai aspek termasuk ekonomi dan pendidikan. Untuk menekan jumlah pasien yang terpapar COVID-19 pemerintah membatasi aktivitas yang menimbulkan perkumpulan masa dalam jumlah banyak termasuk bersekolah dan bekerja. Keadaan ini mengakibatkan pemerintah mengambil kebijakan untuk meliburkan seluruh aktivitas pendidikan dan menghadirkan alternatif proses pembelajaran lainnya. Melalui Surat Edaran nomor 3 tahun 2020 pada Satuan Pendidikan dan Nomor 36962/M PK.A/HK/2020 tentang Pelaksanaan Pendidikan dalam Masa Darurat COVID-19 maka pemerintah memberlakukan kegiatan belajar secara daring dalam rangka pencegahan penyebaran COVID-19 (Menteri Pendidikan, 2020).

## **B. Penelitian Relevan**

1. Penelitian pertama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mustika Sulistio Ningsih yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung*". Metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif yakni analisis teknik regresi linier berganda. Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja Guru di MA Al-Hikmah, Kedaton Bandar Lampung dengan korelasi variabel bebas dengan variabel terikat adalah 0,648. Selain itu sebesar 0,237 pada taraf signifikansi 10%. Hal ini berarti kontribusi variabel X (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Guru) adalah 23,7%. Sehingga masih sisa 76,3% faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kinerja guru di MA Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.
2. Penelitian kedua yaitu dilakukan oleh Mely Jumika dkk, yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Pekanbaru*". Yang mana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru SMP Negeri 6 Pekanbaru. Dari hasil

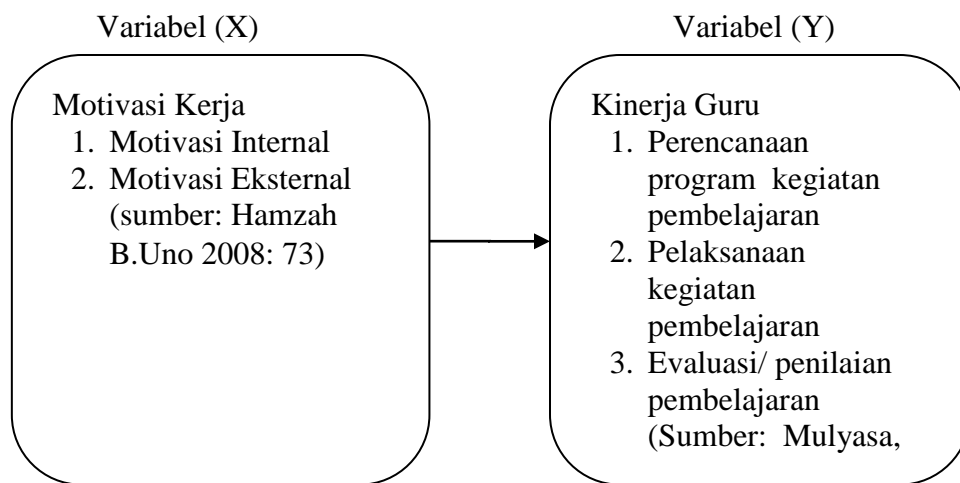
penelitian ini diperoleh model regresi linier sederhana  $Y = 38,019 + 0,182X$  yang artinya model tersebut dapat menjelaskan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Dan hasil yang diperoleh adalah menjelaskan bahwa motivasi kerja guru signifikan mempengaruhi kinerja guru berdasarkan koefisien determinasi dijelaskan bahwa 82,2% motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru dan sisanya 17,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

3. Penelitian ketiga yaitu yang dilakukan oleh Rahayu Putri Maharani yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 3 Terpadu Pekanbaru*". Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya kinerja guru yang belum maksimal dan baik seperti guru kurang memperhatikan kondisi dan suasana kelas saat mengajar, guru tidak memberikan PR pada hal dalam RPP tercatum tugas berupa PR kepada siswa. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Terpadu Pekanbaru, sedangkan besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru mencapai 41,4% dengan kategori sedang berada pada interval 40%-59% selebihnya 58,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.
4. Penelitian keempat, dengan judul "*Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiuni*" pada program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Ponorogo. Penelitian ini dilakukan oleh Titin Eka Ardiana. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi korelasional dengan sampel yang diambil dari guru akuntansi di SMK kota Madiun secara *cluster random sampling* sebanyak 97 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80,6%, selebihnya sebesar 19,4% kinerja guru akuntansi ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

### C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan teori-teori yang telah digunakan, maka dapat disusun kerangka berfikir variabel yang telah diketahui yaitu variabel X (Motivasi Kerja) dan variabel Y (Kinerja Guru). Kerangka berfikir menjelaskan apakah terdapat pengaruh antara variabel X dengan variabel Y, sebagaimana bagan dibawah ini:

**Gambar 1. Kerangka Berfikir**



### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara tentang rumusan masalah penelitian yang kebenarannya perlu diuji dan dibuktikan melalui penelitian.

Menurut Sugiyono hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah sementara, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Adapun hipotesis yang peneliti kemukakan adalah:

#### 1. Hipotesis Nol ( $H_0$ )

Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs N 4 Solok.

#### 2. Hipotesis Kerja ( $H_a$ )

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs N 4 Solok.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. (Kasiram (2008: 149) dalam bukunya Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif).

Secara umum bagian metode penelitian kuantitatif berisi subbab: (1) pendekatan dan jenis penelitian, (2) tempat dan waktu penelitian (3) populasi dan sampel, (4) definisi operasional, (5) pengembangan instrument, (4) teknik pengumpulan data, dan (5) analisis data, sedangkan untuk metode penelitian kualitatif berisi subbab: (1) pendekatan dan jenis penelitian,(2) kehadiran peneliti, (3) lokasi penelitian, (4) sumber data, (5) teknik pengumpulan data, (6) analisis data, dan (7) pengecekan keabsahan temuan. (Wahidmurni,2017:2).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada masa COVID-19 di MTs N 4 Solok. Penggunaan metode kuantitatif ini dimaksudkan untuk mendapatkan sejauh mana kualitas dan pemahaman yang lebih luas dan mendalam terhadap data yang ditemukan dan dihadapi peneliti.

Alasan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif karena permasalahan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MTs N 4 Solok yang berkenaan dengan angka-angka beserta penjelasan yang di ambil dari perhitungan statistic. Peneliti ini bertujuan untuk mencari pengaruh variabel bebas: “pengaruh motivasi kerja” terhadap variabel terikat “kinerja guru” di MTs N 4 Solok.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di MTs N 4 Solok di Tembok Kacang. Adapun waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan November 2020 sampai Juli 2021 dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 2.**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Tahun 2020-2021							
		Bulan							
		Nov	Des	Jan	Feb	Mei	Juni	Juli	Agus
1	Penyusunan proposal	X							
2	Bimbingan proposal		X						
3	Seminar proposal			X					
4	Penyusunan Instrumen				X	X			
5	Pengujian validitas dan reliabilitas						X	X	
6	Penentuan sampel							X	
7	Pengumpulan data							X	
8	Analisis data							X	
9	Pembuatan draf laporan								X
10	Munaaqasah								X
11	Penyempurnaan laporan								X
12	Pengandaan laporan penelitian								X

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016 : 80). Populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MTs N 4 Solok yang berjumlah 30 orang.

**Tabel 3.**  
**Data Jumlah Guru MTs N 4 Solok**

No	Keterangan	Jumlah
Pendidik		
1	Guru PNS	26
2	Guru Honorer	4
Jumlah		30

*Sumber: Arsip Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan MTs N 4 Solok*

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2014:149). Berdasarkan populasi diatas, penulis mengambil sampel dengan teknik *sampling jenuh*. *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atas penelitian yang membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2013:85). Berdasarkan kutipan diatas peneliti menjadikan semua guru di MTs N 4 Solok menjadi subjek penelitian sebanyak 30 orang.

## D. Pengembangan Instrumen

Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiyono,2014:178). Agar penulis mudah dalam menyusun instrument penelitian maka terlebih dahulu penulis merancang instrument dengan membuat kisi-kisi.Instrument dalam hal ini berupa angket dan kuesioner yang digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs N 4 Solok. Angket tersebut berupa angket tertutup yang memiliki kisi-kisi sebagai berikut:

## 1. Kisi-kisi instrument kuesioner

Tabel 4.

**Kisi-Kisi Instrument Motivasi Kerja**

No	Variabel penelitian	Sub Variabel	Indikator
1	Motivasi kerja (Variabel X). Sumber: Hamzah B.Uno (2008: 73).	1. Motivasi internal	a. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas
			b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
			c. Memiliki perasaan senang dalam bekerja
			d. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
			e. Prestasi yang dicapai
		2. Motivasi eksternal	a. Berusaha untuk memenuhi kebutuhan
			b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan
			c. Bekerja dengan harapan memperoleh insentif
			d. Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian

*Sumber: Hamzah B.Uno*

## 2. Kisi-kisi instrument kinerja guru

Tabel 5.

## Kisi-Kisi Instrument Kinerja Guru

No	Variabel penelitian	Sub variabel	Indikator
1	Kinerja Guru (Variabel Y). Sumber: Depdiknas (2008: 22)	1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran	a. Mengembangkan silabus
			b. Mengembangkan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)
		2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	a. Pengelolaan kelas
			b. Penggunaan media dan sumber belajar
			c. Penggunaan metode pembelajaran
		3. Evaluasi/penilaian pembelajaran	a. Menyusun kisi-kisi tes
b. Memberikan tes dan perbaikan			

Sumber: Depdiknas (2008: 22)

## E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

## 1. Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kebenaran suatu alat ukur. Instrumen dikatakan valid apabila menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data sehingga instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpulkan dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian yang dilakukan. Dan untuk melakukan pengujian dilakukan dengan bantuan computer program SPSS 22 for Windows.

Mengukur validitas instrumen dengan menggunakan validasi isi. Validasi ini umumnya ditentukan melalui pertimbangan para ahli. Uji validasi item dengan analisis reability dapat dilihat pada output “*item-total Statistic*” pada *Corrected Item-Total Correlation*. Angka ini menggunakan nilai korelasi setiap item dengan skor total item dan telah dilakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi. Untuk menentukan layaknnya item, maka

batas nilai minimal korelasi 0,30 bisa digunakan. Berarti nilai item yang memiliki nilai koefisiennya dibawah 0,30 dianggap tidak valid.

## 2. Reliabelitas Instrumen

Reliabel instrumen adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama. Akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2014:203). Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas pengujian dilakukan dengan bantuan Computer Program SPSS 22 For Windows.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam pengambilan data melalui beberapa cara baik melalui sumber primer maupun sumber sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik angket dan dokumentasi.

### 1. Penyebaran Angket

Angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013:142). Angket ini bersifat tertutup dan digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru di MTs N 4 Solok terhadap kinerja guru di MTs N 4 Solok.

Kuesioner diberikan langsung kepada responden, responden diharuskan memilih jawaban sesuai dengan tanggapannya. Derajat kualitas dengan menggunakan skala bertingkat, yaitu selalu, sering, kadang-kadang, jarang, tidak pernah.

**Tabel 6.**  
**Nilai Skala Likert**

Jawaban	Pernyataan positif	Pernyataan negatif
Selalu	5	1
Sering	4	2
Kadang-kadang	3	3
Jarang	2	4
Tidak pernah	1	5

*Sumber : Sugiyono (2014: 168-169)*

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya (Suharsimi Arikunto, 2010: 274). Maksud dokumen disini adalah data guru. Data diperoleh dari kepala Tata Usaha MTs N 4 Solok. Dengan demikian peneliti bekerjasama dengan MTs N 4 Solok guna memperoleh data tersebut.

## G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap tabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2018 :147).

### 1. Analisis Deskriptif

Metode ini digunakan untuk menggambarkan suatu statistik hasil penelitian. Dalam analisis deskriptif penulis menggunakan tabel deskriptif statistik dengan bantuan program SPSS untuk setiap variabel yang diteliti, termasuk *Means*, *Minimum*, *Maximum* dan sebagainya. Yaitu mengukur pengaruh motivasi kerja sebagai variabel X, dan kinerja guru sebagai variabel Y.

Menghitung nilai *Mean* melalui program SPSS terlebih dahulu mengisi *Variable View* sesuai data peneliti- klik *Analyze- Descriptive Statistics*-kemudian pilih *Descriptives*-muncul kotak masukkan *variablei* (ada disebelah kiri) yang akan dihitung nilai *Mean* ke bagian *Variable* (ada disebelah kanan)-lalu pilih *Options*-setelah itu pilih *Mean*, *Std. Deviation*, *Minimum*, *Maximum*-klik *Continue* lalu Ok. Untuk menafsirkan hasil perhitungan dengan nilai rata-rata (*Mean*), peneliti menggunakan berikut

5,00 = Sangat puas

4,00 = puas

3,00 = cukup puas

2,00 = tidak puas

1,00 = sangat tidak puas

Sumber : Suharsimi 2003

## 2. Persyaratan Analisis

Tujuan dan pengujian persyaratan analisis adalah untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik analisis yang direncanakan. Uji persyaratan yang harus dipenuhi untuk teknik analisis regresi linier sederhana meliputi: linieritas.

### a. Linearitas

Linearitas diukur untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu motivasi kerja (X) dan kinerja guru (Y). Kriteria yang digunakan adalah apabila harga p pada lajur *dev, form linearty* lebih besar dari harga  $\alpha = 0,05$  dinyatakan bahwa regresinya linier, dan sebaliknya jika p lebih kecil dari harga  $\alpha = 0,05$  dinyatakan bahwa regresinya tidak linier.

## 3. Uji Hipotesis

### a. Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis data untuk menguji hipotesis penelitian ini akan menggunakan persamaan regresi sederhana. Dimana peneliti akan mencari pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru (X) terhadap kinerja guru (Y).

Secara umum persamaan regresi sederhana (dengan satu predictor) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan :

Y' = nilai yang diprediksi

a = konstanta atau bila harga

b = koefisien regresi

X = 0 / Nilai variabel independen



Untuk dapat menemukan persamaan regresi, maka dihitung terlebih dahulu harga a dan b. Cara menghitung a dan b dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

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

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

Untuk mencari pengaruh yang signifikan antara kedua variabel X dan Y yang akan diteliti maka penulis menggunakan program windows SPSS 22.

b. Koefisien Determinan (R Square)

Koefisien determinan untuk menguji seberapa besar pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

c. Uji t

Uji t adalah pengujian signifikan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y, apakah berpengaruh signifikan atau tidak, untuk mengetahui hasil signifikan atau tidak dapat dilihat dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- 1) Jika t hitung < t tabel maka H0 diterima
- 2) Jika t hitung > t tabel maka H0 ditolak

Berdasarkan hasil signifikan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika signifikan > 0,05 maka H0 diterima
- 2) Jika signifikan < 0,05 maka H0 ditolak

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *pearson product moment*. Analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya hubungan dan kontribusi variabel X terhadap variabel Y. Untuk mengetahui derajat hubungan antar variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru dilakukan penyebaran kuesioner yang bersifat tertutup. Untuk mengetahui hubungan antara variabel X terhadap Y digunakan teknik korelasi.

Analisis korelasi yang digunakan adalah (PPM) *pearson product moment*, dengan rumus :

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

Keterangan :

$r_{x,y}$  : Koefisien korelasi X dan Y

$n$  : Jumlah subjek/responden

$X$  : Skor Kesehatan mental

$Y$  : Skor penyesuaian diri

$\sum X$  : Jumlah seluruh skor X

$\sum Y$  : Jumlah seluruh skor Y

$\sum XY$  : Jumlah hasil perkalian antara skor X dan Y

Korelasi PPM dilambangkan ( $r$ ) dengan ketentuan nilai  $r$  tidak lebih dari harga ( $-1 \leq r \leq +1$ ). Apabila nilai  $r = -1$  artinya korelasinya negatif sempurna,  $r = 0$  artinya tidak ada korelasi, dan  $r = 1$  berarti korelasinya sangat kuat. Dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

**Tabel 7.**

**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi**

**Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2014 : 287)

Pengujian lanjutan yaitu uji signifikan yang berfungsi apabila peneliti mencari makna hubungan variabel X terhadap variabel Y, maka hasil korelasi PPM tersebut diuji dengan Uji Signifikan dengan rumus :

$$T = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

$t_{hitung}$  = Nilai  $t$

$r$  = Nilai Koefisien Korelasi

$n$  = Jumlah Sampel

Uji signifikan korelasi product moment secara praktis, yang tidak perlu di hitung, tetapi langsung dikonsultasikan pada table r product moment. Dengan ketentuannya bila  $r$  hitung lebih kecil dari tabel, maka  $H_0$  diterima, tetapi sebaliknya  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel ( $r_h > r$  table) maka  $H_a$  diterima. Dan untuk pengolahan analisis data ini penulis menggunakan program windows SPSS 22.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab 1 bahwa tujuan dari melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada masa COVID-19 di MTs N 4 Solok. Peneliti menetapkan penelitian di MTs N 4 Solok karena disekolah tersebut tempat peneliti melakukan PKLM dan belum pernah sebelumnya melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada masa COVID-19 di MTs N 4 Solok ini.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil populasi dari keseluruhan guru di MTs N 4 Solok yang berjumlah sebanyak 30 orang guru. Kemudian peneliti menetapkan semuanya populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 30 orang responden. Responden diambil dari melihat dua faktor yaitu jenis kelamin.

Pengambilan data dilakukan dengan metode penyebaran koesioner dan dokumentasi berkas pendukung penelitian. Metode penyebaran kuesioner digunakan langsung peneliti untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel yang bersangkutan. Data yang dimaksud oleh peneliti adalah tanggapan atas indikator-indikator yang diajukan dalam penelitian. Sedangkan metode dokumentasi dilakukan untuk mengetahui data responden dan penunjang penelitian lainnya.

#### **B. Uji Pengembangan Instrumen**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas merupakan suatu instrument yang dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dari validitas, variabel-variabel yang diteliti. Menurut Arikunto (2006:168) uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Uji validasi digunakan untuk mengukur valid tidak nya kusioner yang digunakan. Uji validitas ini dilakukan menggunakan program SPSS dengan pengujian melalui *item-total statistic* pada kolom *corrected item-total correlation*.

Dalam pengujian validasi ini memiliki ketentuan dengan membandingkan nilai r-tabel minimal 0,3. jadi apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel maka instrumen dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya, jika r-hitungnya lebih kecil dari r-tabel berarti instrumen tersebut tidak valid.

1) Uji validasi skala motivasi kerja guru

Skala motivasi kerja guru mengacu kepada definisi operasional dan telah melalui penilaian ahli. Tujuan penulis melakukan pengujian validasi instrumen untuk mengetahui butir-butir item yang terseleksi agar digunakan sebagai instrument pengumpulan data, mendapatkan nilai validitas yang tinggi dan bisa digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

Peneliti melakukan validitas dengan validasi isi. Menurut Sukardi (2003:123) Validitas isi merupakan derajat dimana sebuah tes mengukur cakupan substansi yang ingin diukur. Validasi ini dipertimbangkan oleh para ahli. Penulis dalam kepenulisan ini melakukan uji validitas yang disebut dengan validator dalam instrumen penelitian adalah Dr.Abhanda Amra,M.Ag dan Arismen,S.E,.M.M. Berikut disajikan tabel yang menyajikan data berdasarkan hasil uji validitas skala motivasi kerja guru.

**Tabel 8.**  
**Uji Validasi Data Variabel (X)**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
i1	271,73	785,789	,425	,758	Valid
i2	271,87	782,326	,470	,757	Valid
i3	272,00	779,172	,426	,756	Valid
i4	272,13	779,361	,480	,756	Valid
i5	272,17	782,006	,392	,757	Valid
i6	272,17	778,489	,514	,755	Valid
i7	271,93	782,340	,407	,757	Valid
i8	272,00	781,586	,464	,756	Valid
i9	272,00	785,793	,391	,758	Valid
i10	271,93	779,168	,501	,756	Valid
i11	271,97	781,068	,368	,757	Valid
i12	272,03	776,378	,536	,755	Valid
i13	272,13	768,602	,717	,752	Valid
i14	272,20	769,062	,618	,752	Valid
i15	272,23	774,668	,546	,754	Valid
i16	272,20	780,372	,399	,756	Valid
i17	206,37	496,033	,520	,781	Valid
e18	271,83	784,557	,385	,758	Valid
e19	271,87	778,602	,499	,756	Valid
e20	271,90	778,093	,491	,755	Valid
e21	272,03	786,861	,350	,758	Valid
e22	272,00	782,828	,371	,757	Valid
e23	272,37	768,033	,786	,752	Valid
e24	272,37	775,689	,475	,755	Valid
e25	272,10	782,162	,489	,757	Valid
e26	272,30	777,872	,540	,755	Valid
e27	272,03	777,551	,511	,755	Valid
e28	272,23	774,254	,582	,754	Valid
e29	272,07	784,133	,342	,758	Valid
e30	272,00	783,793	,352	,757	Valid
e31	272,13	778,257	,480	,755	Valid
e32	272,20	776,993	,601	,755	Valid
e33	272,23	778,254	,555	,755	Valid
e34	272,13	778,947	,518	,756	Valid
e35	203,67	476,023	,535	,789	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas motivasi kerja guru yang memiliki 35 item. Dari 35 item tersebut memiliki nilai *item-total statistic* diatas 0,3 sehingga keseluruhan item disebut dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrument pengumpulan data

## 2) Uji validitas skala kinerja guru

Uji validitas kevaliditan instrument motivasi kerja guru juga melalui validasi isi oleh para ahli yang sama dengan instrument motivasi kerja guru diatas. Berikut juga akan disajikan tabel validitas

instrument kinerja guruyang diolah pada sistem komputer dengan program SPSS 22.

**Tabel 9.**  
**Uji Validasi Data Variabel (Y)**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
a1	96,63	117,206	,499	,939	Valid
a2	96,57	116,392	,626	,937	Valid
a3	96,53	117,085	,494	,939	Valid
a4	96,63	115,826	,586	,937	Valid
a5	96,50	117,155	,618	,937	Valid
a6	96,73	116,547	,528	,938	Valid
b7	96,80	115,752	,477	,940	Valid
b8	96,80	115,200	,685	,936	Valid
b9	96,67	115,678	,704	,936	Valid
b10	96,87	113,982	,755	,935	Valid
b11	96,70	115,114	,761	,935	Valid
b12	96,67	115,678	,704	,936	Valid
b13	96,80	114,166	,705	,936	Valid
b14	96,97	114,792	,667	,936	Valid
b15	96,83	115,937	,564	,938	Valid
b16	96,80	114,372	,691	,936	Valid
b17	96,80	114,097	,762	,935	Valid
b18	96,83	113,937	,690	,936	Valid
c19	96,83	116,971	,536	,938	Valid
c20	96,87	116,809	,609	,937	Valid
c21	96,93	117,237	,528	,938	Valid
c22	96,80	117,890	,500	,939	Valid
c23	96,90	118,921	,435	,939	Valid
c24	96,77	117,013	,592	,937	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Pada tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas motivasi kerja guru dengan 24 item. Dari 24 item diatas nilai deskriminasi item pada kolom *corrected item-total correlation* lebih dari 0,3 sehingga 24 item diatas bisa dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrument pengumpulan data.

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Setelah melakukan uji validitas instrument, selanjutnya peneliti melakukan uji reliabilitas untuk melihat apakah skala yang digunakan layak dan dapat dipercaya untuk mengukur motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Uji reliabilitas ini adalah suatu yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas ini menggunakan bantuan program SPSS dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Instrumen ini dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* besar dari 0,6. Sebaliknya, jika nilai *cronbach alpha* kecil dari 0,6 maka instrumen tersebut menunjukkan kusioner untuk mengukur variabel yang tidak reliabel.

Berikut disajikan tabel uji reliabilitas motivasi kerja guru dan kinerja guru:

1) Reliabilitas motivasi kerja guru

**Tabel 10.**

**Reliability Statistics Nilai**

**Motivasi Kerja Guru**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,762	35

*Sumber : Data Primer yang diolah*

Dari tabel diatas, terlihat bahwa reliabilitas yang diperoleh pada kolom *cronbach alpha* melebihi dari 0,6. Maka instrumen ini dinyatakan reliabel.

2) Reliabilitas kinerja guru

**Tabel 11.**

**Reliability Statistics Nilai**

**Kinerja Guru**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,940	24

*Sumber : Data Primer yang diolah*

Dari tabel diatas, terlihat nilai reliabilitas pada kolom *cronbach alpha* menunjukkan 0,940. Sehingga instrumen penelitian ini bisa dinyatakan reliabel.

**C. Analisis Deskripsi**

**1. Motivasi Kerja Guru**

a) Motivasi internal



**Tabel 12.**  
**Analisis Deskripsi Motivasi Internal**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total	30	3	5	4,00	,788
Valid N (listwise)	30				

*Sumber : Data Primer yang diolah*

Pada tabel ini diketahui subjek yang diteliti sebanyak 30 responden. Tingkat motivasi kerja guru terbagi dari beberapa indikator yang mesti dijabarkan. Pada indikator yang membahas mengenai Motivasi Internal (bentuk fisik) diperoleh nilai *minimum* sebesar 3, nilai tertinggi (*maximum*) sebesar 5, nilai rata-rata (*Mean*) yang diperoleh 4,00 dan standar deviasi 0,788.

1) Motivasi Eksternal

**Tabel 13.**  
**Analisis Deskripsi Motivasi Eksternal**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jumlah	30	54	90	71,67	9,286
Valid N (listwise)	30				

*Sumber : Data Primer yang diolah*

Pada tabel diatas diketahui subjek yang diteliti sebanyak 30 responden. Pada indikator yang mengenai motivasi eksternal diperoleh nilai *minimum* sebesar 54, nilai tertinggi (*Maximum*) sebesar 90, nilai rata-rata (*Mean*) yang diperoleh 71,67 dan standar deviasi 9,286.

Kesimpulan keseluruhannya analisis deskripsi pada skala motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel. Yang peneliti menganalisis data menggunakan bantuan program SPSS 22 yang dijelaskan mengenai analisis deskripsi dari data.

## 2. Kinerja Guru

### 1) Merencanakan Pembelajaran

**Tabel 15.**

#### **Analisis Deskripsi Merencanakan Pembelajaran**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TotalA	30	18	30	26,20	3,633
Valid N (listwise)	30				

*Sumber : Data Primer yang diolah*

Pada tabel diatas diketahui subjek yang diteliti sebanyak 30 responden. Pada indikator yang mengenai merencanakan pembelajaran diperoleh nilai *minimum* sebesar 18, nilai tertinggi (*Maximum*) sebesar 30, nilai rata-rata (*Mean*) yang diperoleh 26,20 dan standar deviasi 3,633.

### 2) Melaksanakan proses pembelajaran

**Tabel 16.**

#### **Analisis Deskripsi**

#### **Melaksanakan Proses Pembelajaran**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Totalb	30	36	60	50,07	7,110
Valid N (listwise)	30				

*Sumber : Data Primer yang diolah*

Pada tabel diatas diketahui subjek yang diteliti sebanyak 30 responden. Pada indikator yang mengenai merencanakan pembelajaran diperoleh nilai *minimum* sebesar 36, nilai tertinggi (*Maximum*) sebesar 60, nilai rata-rata (*Mean*) yang diperoleh 50,07 dan standar deviasi 7,110.

## 3) Melaksanakan evaluasi pembelajaran

**Tabel 17.****Analisis Deskripsi Melaksanakan Evaluasi**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total	30	18	30	24,70	3,544
Valid N (listwise)	30				

*Sumber : Data Primer yang diolah*

Pada tabel diatas diketahui subjek yang diteliti sebanyak 30 responden. Pada indikator yang mengenai merencanakan pembelajaran diperoleh nilai *minimum* sebesar 18, nilai tertinggi (*Maximum*) sebesar 30, nilai rata-rata (*Mean*) yang diperoleh 24,70 dan standar deviasi 3,544.

**3. Pengujian Statistik dengan menggunakan Regresi Linier Sederhana****Tabel 18.****Regresi Linier Sederhana**

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TotalY <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: TotalX

b. All requested variables entered.

*Sumber : Data Primer yang diolah*

Tabel diatas menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan. Dalam hal ini, variabel yang dimasukkan adalah variabel motivasi kerja guru sebagai variabel independen dan kinerja guru sebagai variabel dependen dan metode yang digunakan adalah metode enter.

**Tabel 19.****Koefisien Determinan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,048 <sup>a</sup>	,002	-,033	14,679

a. Predictors: (Constant), TotalY

*Sumber : Data Primer yang diolah*

Tabel diatas mengandung besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,048. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,002, yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja Guru) terhadap variabel terikat (Kinerja Guru) sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa adanya keterlibatan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 0,002. Sedangkan  $1,00 - 0,002 = 0,998$  lainnya dipengaruhi oleh factor lain diluar variable yang diteliti.

**Tabel 20.**  
**Uji F ANOVA**

ANOVA <sup>a</sup>					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	100,135	1	14,135	9,066	,000 <sup>b</sup>
	333,232	28	215,473		
	433,367	29			

a. Dependent Variable: TotalX

b. Predictors: (Constant), TotalY

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan hitungan SPSS 22 dari output diatas dapat dilihat nilai F hitung adalah 9,066 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$ . Berarti dapat dikatakan adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel (X) yaitu motivasi kerja guru dengan variabel (Y) kinerja guru.

**Tabel 21.**  
**Uji Correlations Produk Moment**

Correlations		
	TotalX	TotalY
Pearson Correlation	1	,048
Sig. (2-tailed)		,008
	30	30
Pearson Correlation	,048	1
	,008	
	30	30

Sumber: Data Primer yang diolah

Pada tabel diatas menunjukkan sampel yang diteliti dalam penelitian ini sebanyak 30 responden guru di MTs N 4 Solok.

Dengan adanya 2 interpretasi dengan menggunakan Spearman Product Moment dengan nilai signifikan yang tidak normal yaitu signifikan dan korelasinya:

Koefisien korelasi sebesar 0,048 dengan taraf signifikan  $0,008 < 0,05$ , artinya terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MTs N 4 Solok.

Untuk melihat hubungan antara variabel motivasi kerja guru (X) terhadap kinerja guru (Y) memiliki *correlation* 0,048 dengan membandingkan nilai r tabel yaitu 0,349. Maka dapat dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Untuk pengambilan keputusan dalam uji regresi linier sederhana, dapat dilihat dari nilai t : diketahui t hitung sebesar 4,560, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y).

**Tabel 22.**  
**Koefisien Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	95,622	20,970		4,560	,000
TotalX	,038	,147	,048	,256	,000

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber : Data Primer yang diolah

Pada tabel diatas, menunjukkan nilai *constant* (a) sebesar 95,662, sedangkan nilai motivasi kerja (b/koefisien) 0,038, sehingga jikalau dimasukkan kedalam persamaan regresinya berupa:

$$Y = \alpha + bX$$

$$= 95,662 + 0,038$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan beberapa hal:

1. Konstanta sebesar 95,662 yang mengandung arti nilai konsisten variabel motivasi kerja sebesar 95,662.

2. Koefisien regresi X sebesar 0,038 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi kerja, maka nilai kinerja guru bertambah sebesar 0,038. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan arah variabel X terhadap Y adalah positif. Dengan kata lain, semakin baik motivasi kerja maka kinerja guru juga meningkat.

#### **D. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada guru di MTs N 4 Solok sebagai responden dengan jumlah sampel yang penulis gunakan sebanyak 30 responden. Setelah melakukan penyebaran kuesioner, penulis melakukan analisis data menggunakan program SPSS 22 dan langsung disajikan peneliti pada penjabaran diatas. Penelitian disini membahas mengenai dua variabel yaitu motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs N 4 Solok.

##### **1. Motivasi kerja guru di MTs N 4 Solok**

Motivasi adalah suatu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairan kerja seseorang agar mau bekerja sama secara efektif dan efisien. Menurut Mangkunegara (2011) dalam jurnal (Titin Ardiana,2017:19) mendefenisikan motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala permasalahan yang dihadapinya. Sedangkan, menurut Hamzah B.Uno (2007) bahwa motivasi itu dibagi kedalam dua dimensi yaitu:

##### **a. Motivasi internal**

Motivasi Internal menurut Sardiman A.M, (dalam jurnal Mustika Sulistio Ningsih: 2017) adalah motif-motif yang menjadi aktif atau yang berfungsinya tidak perlu di rangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Yang dimaksud dengan motivasi internal adalah motif-motif yang menjadi aktif atau yang berfungsi dengan tidak adanya rangsangan dari luar, karena sudah ada dorongan dari dalam diri seseorang.

Motivasi internal meliputi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, kemandirian dalam bertindak, memiliki perasaan senang dalam bekerja dan prestasi yang dicapai.

Berdasarkan penelitian penulis dalam motivasi internal terhadap kinerja guru menunjukkan hasil yaitu sebesar 0,788. Berdasarkan hasil pengukuran signifikan diatas, yang menjabarkan kalau motivasi internal terhadap taraf 0,05 lebih besar. Sehingga untuk subvariabel motivasi internal tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan kinerja guru.

b. Motivasi eksternal

Yang dimaksud dengan motivasi eksternal yaitu motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya rangsangan dari luar. Motivasi eksternal meliputi berusaha untuk memenuhi kebutuhan, kesempatan untuk promosi, memperoleh pengakuan, dan bekerja dengan harapan memperoleh imbalan yang layak.

Berdasarkan penelitian penulis dalam *subvariabel motivasi eksternal* terhadap kinerja guru menunjukkan hasil 9,286. Berdasarkan hasil pengukuran signifikan diatas, yang menjabarkan kalau motivasi eksternal terhadap taraf 0,05 lebih besar. Sehingga untuk subvariabel *motivasi eksternal* tidak dapat hubungan yang signifikan dengan kinerja guru.

2. Kinerja Guru di MTs N 4 Solok

Kinerja guru Pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 16 Tahun 2009, dapat dijabarkan sebagai berikut: kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang dikomunikasikan itu,

kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa di kelas, kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal yang penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa di kelas, kemampuan melakukan evaluasi/penilaian pembelajaran. Dengan demikian, terdapat 3 dimensi utama kinerja guru yaitunya:

a. Merencanakan proses pembelajaran

Proses kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), identitas silabus, standar kompetensi (SK), kompetensi Dasar (KD), materi pembelajaran, langkah-langkah kegiatan, metode pembelajaran, penilaian.

Namun dalam masa pandemi Covid-19 ini Nadiem menegaskan untuk memberlakukan kurikulum darurat ini akan difokuskan pada materi yang dianggap sebagai fondasi ke jenjang kompetensi berikutnya. Sebab, ia menilai jika terlalu banyak fokus dalam pembelajaran artinya tidak ada fokus sama sekali. "Jadi bukan melebar tapi mendalam," kata dia.

Beberapa contoh penyederhanaan kurikulum antara lain adalah, untuk mata belajar Bahasa Indonesia kelas I SD, KD dikurangi sebanyak 45 persen. Sementara untuk kelas II SD dikurangi 40 persen. Untuk jenjang menengah, kelas VII SMP KD dikurangi sebanyak 56 persen, dan kelas X SMA KD dikurangi sebanyak 61 persen.

Berdasarkan penelitian penulis dalam subvariabel merencanakan proses pembelajaran terhadap kinerja guru menunjukkan hasil yaitu sebesar 3,633. Berdasarkan hasil pengukuran signifikan diatas, yang menjbarkan kalau merencanakan proses pembelajaran terhadap taraf 0,05 lebih besar. Sehingga



untuk subvariabel merencanakan proses pembelajaran tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan kinerja guru.

b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaan menuntut kemampuan guru.

Namun pada masa Covid-19 ini Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) Nadiem Anwar Makarim mengatakan, Prinsip dikeluarkannya kebijakan pendidikan di masa Pandemi Covid-19 adalah dengan memprioritaskan kesehatan dan keselamatan peserta didik, pendidik, tenaga kependidikan, keluarga, dan masyarakat. Tahun ajaran baru bagi pendidikan anak usia dini (PAUD), pendidikan dasar, dan pendidikan menengah di tahun ajaran 2020/2021 tetap dimulai pada bulan Juli 2020. Namun demikian, Untuk daerah yang berada di zona kuning, oranye, dan merah, dilarang melakukan pembelajaran tatap muka di satuan pendidikan. Satuan pendidikan pada zona-zona tersebut tetap melanjutkan Belajar dari Rumah, terang Mendikbud Nadiem Anwar Makarim, pada webinar tersebut.

Berdasarkan penelitian penulis dalam subvariabel pelaksanaan kegiatan pembelajaran terhadap kinerja guru menunjukkan hasil sebesar 7,110. Berdasarkan hasil pengukuran signifikan diatas, yang menjabarkan kalau pelaksanaan proses pembelajaran terhadap taraf 0,05 lebih besar. Sehingga untuk subvariabel pelaksanaan proses pembelajaran tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan kinerja guru.

c. Melaksanakan evaluasi pembelajaran

Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP).

Berdasarkan penelitian penulis dalam subvariabel pelaksanaan evaluasi pembelajaran terhadap kinerja guru menunjukkan hasil sebesar 3,544. Berdasarkan hasil pengukuran signifikan diatas, yang menjabarkan kalau melaksanakan evaluasi pembelajaran terhadap taraf 0,05 lebih besar. Sehingga untuk subvariabel pelaksanaan evaluasi pembelajaran tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan kinerja guru.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs N 4 Solok

Penelitian ini sejalan dengan Mustika Sulistio Ningsih dan Rahayu Putri Maharani, secara umum penelitiannya ini menunjukkan bahwa penelitian variabel responden terhadap variabel-variabel penelitian cukup baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menyatakan bahwa tidak terdapatnya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs N 4 Solok.

Dari analisis pada instrument motivasi kerja dan kinerja guru yang dibagikan responden sudah valid dan reliabel. Dimana instrument valid dan reliabel adalah syarat mutlak dari sebuah penelitian. Dan dapat menghasilkan hasil yang valid dan reliabel juga.

Berdasarkan uji coba yang dilakukan untuk melihat uji F pada tabel anova sebesar 9,066 dengan taraf yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan kedua variabel mempunyai hubungan yang positif. Sedangkan nilai korelasi (R) yang ditemukan sebesar 0,038 sehingga dikatakan hubungannya sangat lemah karna mendekati angka nol.

Besar motivasi kerja dengan melihat olahan diatas sehingga ditemukan sebesar 0,038. Jika dibandingkan dengan tabel koefisien

korelasi dibawah letak 0,038 termasuk kedalam kategori rendah. Sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru terhadap faktor yang lainnya sebesar 0,998 dilaur variabel yang diteliti.

**Tabel 23.**

**Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r**

<b>Interval koefisien</b>	<b>Tingkat pengaruh</b>
0,8 – 1,00	Sangat tinggi
0,60 – 0,79	Tinggi
0,40 – 0,59	Cukup
0,20 – 0,39	Rendah
0,00 – 0,19	Sangat rendah

*Sumber : Sugiyono (2014 : 287)*

Nilai koefisien korelasi yang menunjukkan nilai constant (a) sebesar 95,622, sedangkan nilai motivasi kerja sebesar (b/koefisien) 0,038. Dengan diperoleh nilai koefisien 0,038 dengan tanda positif, dengan artian semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin baik kinerja guru di MTs N 4 Solok. Dan berdasarkan koefisien yang diperoleh diatas tidak ada satupun variabel yang memiliki korelasi. Maka, tingkat hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru di MTs N 4 Solok rendah.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pemaparan analisis data penelitian mengenai hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di MTs N 4 Solok, maka peneliti dapat menarik kesimpulan.

1. Motivasi kerja dengan memiliki dua subvariabel yang digunakan penulis dalam penelitian. Di antara kedua subvariabel itu tidak memiliki koefisien dengan variabel Y. Berdasarkan uji coba yang dilakukan untuk melihat uji F pada tabel anova sebesar 9,066 dengan taraf yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif.
2. Kinerja guru berada dalam tingkatan rendah sebesar 0,048 dalam pengujian produk moment. Jika dibandingkan dengan tabel perbandingan motivasi kerja berada pada tingkatan pertama kurang dari 0,39. Sehingga dapat dikatakan, variabel (Y) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan melihat nilai korelasi (R) motivasi kerja terhadap kinerja guru sehingga ditemukan sebesar 0,038. Jika dibandingkan dengan tabel koefisien korelasi dibawah letak 0,038 termasuk kedalam kategori rendah. Sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap faktor yang lainnya sebesar 0,998 diluar variabel yang diteliti. Dilihat dari persamaan  $Y=95,662 + 0,038$  Dengan diperoleh nilai koefisien 0,039 dengan tanda positif, dengan artian semakin tinggi motivasi yang diberikan maka akan semakin baik pula kinerja guru.

#### **B. Saran**

Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari hasil penelitian, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MTs N 4 Solok ini sudah sangat baik. Dengan demikian ini hendaknya lebih ditingkatkan lagi

dengan cara tata kelola yang baik yaitunya dengan adanya partisipasi, transparansi, dan akuntabilitas.

2. Motivasi kerja telah menunjukkan kecendrungan yang sangat baik, hal ini hendaknya lebih ditingkatkan lagi, sehingga peserta didik memiliki prestasi yang baik, baik itu dibidang akademik mauoun non akademik, serta mutu lulusannya juga baik dan dapat juga menghasilkan lulusan yang siap bekerja.
3. Peneliti lain diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan melakukan penelitian pada variabel lain misalnya kepemimpinan kepala sekolah, profesional guru maupun lingkungan kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru serta melakukan pada populasi yang lebih luas dan menggunakan desain penelitian yang lain.

### DAFTAR PUSTAKA

- Albar,Zulkifli.2010.*Pengaruh Idependensi Auditor, Komitmen Organisasi Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*.Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara Medan
- Ardiana,Titin Eka.2017.*Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*.Thesis, UNS
- Aris, Suherman & Ondi Saondi.2010.*Etika Profesi Keguruan*.Bandung: PT Refika Adima
- Asnawi.2007.*Teori Motivasi*.Jakarta: Rineka Cipta
- Asril, Zainal.2010.*Micro Teaching*.Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- B.Uno,Hamzah.2008.*Teori Motivasi dan Pengukurannya*.Jakarta:Bumi Aksara
- Bangun, Wilson.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Danim, Sudarwan. 2010. *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta
- Engkoswara dan Komariah.2015.*Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan,Melayu S.P.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Iswantoro,G.2013.*Kepemimpinan Dengan Hati Nurani*.Cetakan Pertama. Jakarta: Tugu Publisher
- Jamil, Suprihatiningrum.2014.*Strategi Pembelajaran*.Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Mulyasa.2012.*Praktek Penelitian Tindakan Kelas*.Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyasa. 2013.*Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*.Bandung: Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_.2008.*Manajemen Pendidikan Karakter*.Jakarta: Bumi Aksara
- Mely, Jumika dkk.2015.*Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP 6 Pekanbaru*.Jurusan Manajemen Pendidikan Islam,Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau
- Mustika, Sulistio.2017.*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung*.Jurusan

- Manajemen Pendidikan Islam, Undergraduate thesis, UIN Raden Intan Lampung
- Rahayu, Putri Maharani. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 3 Terpadu Pekanbaru*. Skripsi Thesis, Universitas Islam Negeri Sultam Syarif Kasim Riau
- Sardiman, A.M. 2012. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabert
- \_\_\_\_\_. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supardi, 2013, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 11 Tahun 2005 beserta penjelasannya*. Bandung: Citra Utama.
- Uno, B. Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Yuliana. 2020. *Corona Virus Diseases (COVID-19) Sebuah Tinjauan Literatur*. *Wellnes and Healthy Magazine*. Vol 2, No 1.