

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU  
DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU ABU BAKAR ASH  
SHIDIQ PATI DITINJAU DARI JENIS KELAMIN**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

Muhammad Aminul Fikar

NIM. 200401110065

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2024**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU  
DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU ABU BAKAR ASH  
SHIDIQ PATI DITINJAU DARI JENIS KELAMIN**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi  
persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Muhammad Aminul Fikar

NIM. 200401110065

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2024**

# LEMBAR PERSETUJUAN

## LEMBAR PERSETUJUAN

### HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU ABU BAKAR ASH SHIDIQ PATI DITINJAU DARI JENIS KELAMIN

#### SKRIPSI

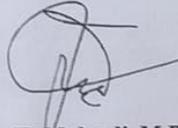
Oleh

Muhammad Aminul Fikar

NIM. 200401110065

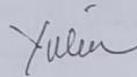
Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing I



Prof. Dr. H. Mulvadi, M.Pd.I.  
NIP. 195507171982031005

Dosen Pembimbing II



Dr. Yulia Sholichatun, M.Si  
NIP. 197007242005012003

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Yusuf Ratu Agung, MA

NIP. 1980102020150310002

# LEMBAR PENGESAHAN

## HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU ABU BAKAR ASH SHIDIQ PATI DITINJAU DARI JENIS KELAMIN

### SKRIPSI

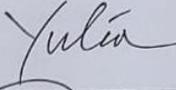
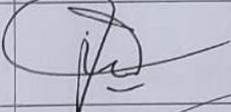
Oleh

Muhammad Aminul Fikar

NIM. 200401110065

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis  
Sidang Pada tanggal 23 Desember 2024

### DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
<b>Sekretaris Ujian</b> Dr. Yulia Solichatun, M.Si NIP. 197007242005012003		30/12/2024
<b>Ketua Penguji</b> Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I NIP. 195507171982031005		25/12/2024
<b>Penguji Utama</b> Prof. Dr. Ali Ridho, M.Si NIP. 197804292006041001		30/12/2024

Disahkan oleh,

Dekan,



**Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si**

NIP. 197611282002122001

# SURAT PERNYATAAN

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Aminul Fikar  
NIM : 200401110065  
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU ABU BAKAR ASH SHIDIQ PATI DITINJAU DARI JENIS KELAMIN**, adalah benar-benar hasil karya saya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 02 Desember 2024

Penulis



Muhammad Aminul Fikar

NIM. 200401110065

## **MOTTO**

*“Hidup yang tidak dipertaruhkan  
tidak akan pernah dimenangkan”*

## PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan untuk:

Kedua orangtua yang senantiasa memberikan kasih sayang yang tanpa batas serta mendoakan disetiap sujud dan sholat. Maafkan putramu yang belum mampu berbakti serta membahagiakanmu. Terimakasih bapak ibu selalu mensupport dan menemani dalam setiap langkah, selalu bersabar dan ikhlas dalam mendukungku. Semoga karya yang sederhana ini mampu menjadi bukti tulusku dalam mencintai dan menyayangimu, bapak ibu.

Untuk mbah, adikku, lek Heri, serta keluarga besar yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih selalu mensupport dan mendukung, terimakasih atas doa dan usaha yang selalu diberikan kepada penulis. Terimakasih juga untuk pihak sekolah yang sudah membantu penulis dalam melancarkan proses skripsi ini. Untuk yang terakhir, penulis ucapkan terimakasih kepada “*seseorang*” yang sudah mendukung dan mensupport penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, terimakasih sudah meluangkan waktu untuk membantu penulis. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian semua.

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrahim*, puji syukur disampaikan kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penelitian dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Abu Bakar Ash Shidiq Pati Ditinjau Dari Jenis Kelamin”. Doa dan salam senantiasa penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW yang senantiasa memberikan syafaat di hari kiamat.

Penulisan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbeagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M. A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Yusuf Ratu Agung, M.A selaku Wali Dosen sekaligus Ketua Program Studi Fakultas Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Prof. Mulyadi, M.Pd selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, saran, serta motivasi.
5. Ibu Dr. Yulia Sholichatun, M.Si. Psikolog selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, saran, serta motivasi.
6. Prof. Dr. Ali Ridho, M.Si. selaku penguji utama yang telah menguji dan memberikan arahan, saran, serta motivasi.
7. Kepada seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah membimbing dan menyalurkan ilmu ilmunya selama perkuliahan selama ini.
8. Ibu Ali Yaturrofiah. S. Ag selaku kepala sekolah yang sudah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Abu Bakar Ash Shidiq Pati.

9. Untuk responden penelitian yaitu Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Abu Bakar Ash Shidiq Pati yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner penelitian.

Penulis menyadari bahwa karya ini belum mencapai kesempurnaan, oleh karena itu penulis meminta maaf atas keterbatasan ilmu yang ada, masukan serta saran penulis terima guna meningkatkan kualitas penelitian ini. Penulis mengharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi masyarakat, peneliti lain, dan pembaca.

Malang, 2 Desember 2024

Peneliti



Muhammad Aminul Fikar

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
MOTTO .....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
تجريدي.....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II.....	11
TINJAUAN PUSTAKA .....	11
A. Kinerja Guru.....	11
1. Pengertian Kinerja Guru .....	11
2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	12
3. Dimensi – Dimensi didalam Kinerja Guru .....	13
4. Kinerja Guru dalam Perspektif Islam.....	15
B. Motivasi Kerja.....	17
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	17
2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	20

3.	Aspek - Aspek Motivasi Kerja.....	21
4.	Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam.....	22
C.	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Ditinjau dari Jenis Kelamin .....	24
D.	Kerangka Berfikir.....	27
E.	Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III .....		28
METODOLOGI PENELITIAN.....		28
A.	Desain Penelitian .....	28
B.	Identifikasi Variabel Penelitian .....	28
C.	Definisi Operasional.....	29
1.	Kinerja Guru (Y).....	29
2.	Motivasi Kerja (X).....	29
D.	Populasi dan sampel .....	29
E.	Teknik Pengumpulan Data .....	30
1.	Angket atau Kuesioner .....	30
2.	Wawancara.....	31
F.	Instrumen Variabel Penelitian.....	31
1.	Skala Kinerja Guru.....	32
2.	Skala Motivasi Kerja.....	33
G.	Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas .....	33
1.	Daya Beda .....	33
2.	Estimasi Reliabilitas Konsistensi Internal.....	34
H.	Teknis Analisis Data .....	34
1.	Deskripsi Skor.....	34
2.	Asumsi - Asumsi.....	35
3.	Uji Hipotesis / Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> .....	35
BAB IV .....		37
PEMBAHASAN .....		37
A.	Gambaran Umum .....	37
B.	Pelaksanaan Penelitian .....	38

1.	Tempat dan Waktu .....	38
2.	Jumlah Subjek Penelitian .....	38
3.	Prosedur Pengambilan Data Penelitian .....	39
C.	Hasil Penelitian .....	39
1.	Daya Beda .....	39
2.	Estimasi Reliabilitas Konsisten Internal .....	40
3.	Deskripsi Skor .....	41
4.	Asumsi Asumsi .....	45
5.	Uji Hipotesis .....	47
D.	Pembahasan .....	49
1.	Tingkat Kinerja Guru di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati.....	49
2.	Tingkat Motivasi Kerja di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati.....	53
3.	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati .....	55
4.	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati Ditinjau Dari Jenis Kelamin .....	56
BAB V.....		57
KESIMPULAN .....		57
A.	Kesimpulan.....	57
B.	Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA .....		60
LAMPIRAN.....		64

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Jumlah Populasi .....	30
Tabel 3. 2 Skor Skala Favourable dan Unfavourable .....	31
Tabel 3. 3 Blueprint Skala Kinerja Guru .....	32
Tabel 3. 4 Blueprint Skala Motivasi Kerja.....	33
Tabel 3. 5 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	36
Tabel 4. 1 Hasil dari Daya Beda Kinerja Guru .....	39
Tabel 4. 2 Hasil dari Daya Beda Motivasi Kerja .....	40
Tabel 4. 3 Hasil dari Estimasi Reliabelitas .....	41
Tabel 4. 4 Hasil Statistik Deskriptif Kinerja Guru.....	41
Tabel 4. 5 Rumus Kategorisasi Skala Kinerja Guru .....	42
Tabel 4. 6 Kategorisasi Kinerja Guru .....	42
Tabel 4. 7 Hasil Statistik Deskriptif Motivasi Kerja.....	43
Tabel 4. 8 Rumus Kategorisasi Skala Motivasi Kerja .....	43
Tabel 4. 9 Kategorisasi Motivasi Kerja .....	44
Tabel 4. 10 Hasil Statistik Deskriptif Jenis Kelamin .....	44
Tabel 4. 11 Rumus Kategorisasi Skala Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4. 12 Kategorisasi Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4. 13 Hasil Normalitas Data .....	45
Tabel 4. 14 Hasil Linieritas Hubungan .....	46
Tabel 4. 15 Hasil Uji Korelasi Person.....	48
Tabel 4. 16 Uji T atas Perbedaan Kinerja Guru .....	48
Tabel 4. 17 Uji T atas Perbedaan Motivasi Kerja .....	49

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	27
Gambar 4. 1 Kategorisasi Kinerja Guru.....	42
Gambar 4. 2 Kategorisasi Motivasi Kerja.....	44

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian.....	64
Lampiran 2. Surat Balasan .....	65
Lampiran 3. Skala Kinerja Guru .....	66
Lampiran 4. Skala Motivasi Kerja .....	69
Lampiran 5. Dokumentasi.....	71
Lampiran 6. Tabulasi Data Kinerja Guru.....	72
Lampiran 7. Tabulasi Data Motivasi Kerja.....	74

## ABSTRAK

Muhammad Aminul Fikar. 20040110065. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati Ditinjau Dari Jenis Kelamin. 2024

---

Guru memiliki peran krusial dalam keberhasilan proses pendidikan, diperlukannya perhatian khusus untuk meningkatkan kemampuan dalam merancang program kegiatan yang tentu saja akan berdampak pada peningkatan kualitas kinerja. Apabila pembuatan program kerja secara asal-asal dapat mengurangi kualitas, diperlukan motivasi guna mendorong seseorang untuk mencapai tujuan. Jenis kelamin berkaitan dengan sejauh mana seorang guru dalam meletakkan perannya, guru pria dan wanita memiliki peran yang sama dalam memajukan pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati ditinjau dari jenis kelamin. Penelitian ini melibatkan 54 guru, dengan 43 orang wanita dan 11 orang pria.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Dalam pendekatan kuantitatif, peneliti menggunakan instrumen pengukuran, seperti kuesioner atau alat pengukuran lainnya, untuk mengumpulkan data yang dapat diubah menjadi angka - angka, yang kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik statistik. Penelitian ini menggunakan teknik koefisien korelasi atau teknik penelitian yang menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel atau lebih.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi 0,656 dan signifikansi 0,000 menunjukkan terdapat korelasi yang kuat dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati. Sedangkan jenis kelamin tidak memiliki hubungan dalam motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati.

**Kata Kunci :** Jenis Kelamin, Kinerja Guru, Motivasi Kerja

## ABSTRACT

Muhammad Aminul Fikar. 20040110065. The Relationship Between Work Motivation And Teacher Performance At SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati Reviewed From Gender. 2024

---

Teachers have a crucial role in the success of the educational process, special attention is needed to improve the ability to design activity programs which of course will have an impact on improving the quality of performance. If the creation of a work program can reduce the quality of work, motivation is needed to encourage someone to achieve their goals. Gender is related to the extent to which a teacher puts his or her role down, male and female teachers have the same role in advancing education. This study aims to determine the relationship between work motivation and teacher performance at SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati reviewed from gender. The study involved 54 teachers, with 43 women and 11 men.

In this study using a quantitative approach, in a quantitative approach, researchers use measurement instruments, such as questionnaires or other measurement tools, to collect data that can be converted into numbers, which are then analyzed using statistical techniques. This study uses a correlation coefficient technique or a research technique that describes a relationship between two or more variables.

The results showed that the correlation coefficient value of 0.656 and significance of 0.000 showed that there was a strong and positive correlation between work motivation and teacher performance at SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati. Meanwhile, gender has no relationship in work motivation to teacher performance at SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati.

**Keywords:** gender, teacher performance, work motivation

## تجريدي

أبو SDIT محمد أمين الفقار. 20040110065. العلاقة بين الدافع للعمل وأداء المعلم في بكر الصديق باتي تمت مراجعته من النوع الاجتماعي. 2024.

---

يلعب المعلمون دورا حاسما في نجاح العملية التعليمية ، وهناك حاجة إلى اهتمام خاص لتحسين القدرة على تصميم برامج الأنشطة التي سيكون لها بالطبع تأثير على تحسين جودة الأداء. إذا كان إنشاء برنامج عمل يمكن أن يقلل من جودة العمل ، فهناك حاجة إلى الدافع لتشجيع شخص ما على تحقيق أهدافه. يرتبط الجنس بمدى إخماد المعلم لدوره ، وللمعلمين والإناث نفس الدور في النهوض بالتعليم. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين دافعية أبو بكر الصديق باتي استعرضت من النوع الاجتماعي SDIT العمل وأداء المعلم في

شملت الدراسة 54 معلما ، مع 43 امرأة و 11 رجلا

في هذه الدراسة باستخدام نهج كمي ، في نهج كمي ، يستخدم الباحثون أدوات القياس ، مثل الاستبيانات أو أدوات القياس الأخرى ، لجمع البيانات التي يمكن تحويلها إلى أرقام ، والتي يتم تحليلها بعد ذلك باستخدام التقنيات الإحصائية. تستخدم هذه الدراسة تقنية معامل الارتباط أو تقنية بحث تصف العلاقة بين متغيرين أو أكثر.

أظهرت النتائج أن قيمة معامل الارتباط 0.656 ودلالة 0.000 أظهرت وجود علاقة قوية أبو بكر الصديق باتي. وفي الوقت نفسه SDIT وإيجابية بين دافعية العمل وأداء المعلم في أبو بكر الصديق باتي SDIT لا علاقة للجنس في دافع العمل بأداء المعلم في ،

**الكلمات المفتاحية:** النوع الاجتماعي، أداء المعلم، الدافع للعمل

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pendidikan memiliki peran krusial dalam segala aspek, sebab pendidikan berkaitan dengan perkembangan manusia. Keberhasilan pendidikan tidak lepas dari kerja keras dalam mencapai tujuan. Pendidikan adalah bagian penting yang harus didapat oleh setiap warga negara. Pendidikan di Indonesia telah mengalami evolusi yang signifikan. Dinamika perubahan telah melewati berbagai fase hingga mencapai tingkat mutu pendidikan yang kita rasakan saat ini. Sejumlah permasalahan muncul, lalu diatasi, namun kemudian muncul kembali. Hal ini menunjukkan bahwa tantangan dalam pendidikan akan terus berkembang menjadi lebih kompleks. Oleh karena itu diperlukannya generasi yang berkualitas dengan cara mengoptimalkan pendidikan. Bangsa Indonesia memiliki tantangan dalam meningkatkan mutu pendidikan sekaligus mutu sumber daya manusia sebagai salah satu penentu keberhasilan pendidikan. Pendidikan yang berkualitas mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas (Maulansyah et al., 2023). Dalam konteks ini, guru memiliki peran krusial dalam proses pendidikan di Indonesia.

Guru memiliki peran sebagai penentu utama dalam keberhasilan proses pendidikan. Menurut Mustaqim (2023), guru memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan, mendidik, dan membentuk generasi muda agar memiliki pengetahuan, kepribadian, dan sikap yang siap menghadapi tantangan di masa depan. Mendidik sendiri berkaitan dengan menyampaikan serta mengembangkan pengetahuan kepada para siswa. Tanggung jawab dan peran seorang guru sangatlah besar, sebab guru merupakan garda depan didalam proses pendidikan, guru juga berhadapan langsung dengan peserta didik untuk memberikan ilmu pengetahuan serta nilai karakter yang memiliki nilai positif secara sikap dan perilaku. Selain itu, guru juga sebagai

penanggungjawab saat proses belajar mengajar didalam kelas sehingga guru perlu menciptakan suasana kelas yang efektif dan kondusif supaya peserta didik merasa senang dan nyaman ketika proses belajar mengajar berlangsung (Purba et al., 2024). Oleh karena itu, guru harus terus-menerus diperhatikan dan ditingkatkan kemampuannya, serta merancang program-program untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka dalam mengajar (Nurfadilah & Farihah, 2021).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan, salah satu bentuk keberhasilan pendidikan dapat diketahui melalui kinerja guru. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seorang guru yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Barkah & Hidayat (2023), kinerja guru atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas mereka yang didasarkan oleh kecakapan, pengalaman, dedikasi, serta penggunaan waktu dalam proses mengajar. Kinerja guru dapat ditandai melalui menyelesaikan pekerjaan, merancang pembelajaran yang dibutuhkan serta melakukan pembelajaran yang bermanfaat, dan melakukan penilaian atas hasil belajar (Rahim & Alkadri, 2023).

Fenomena yang terjadi dilapangan menurut data UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) report 2016 (dalam Purwanto et al., 2020) menunjukkan bahwa pendidikan Indonesia menempati peringkat 10 dari 14 negara berkembang dengan kualitas guru menempati ukuran ke 14 dari 14 negara berkembang. Dari total 3,9 juta guru, masih 25% guru belum memenuhi syarat kualifikasi akademik serta 52% belum mempunyai sertifikat profesi, jumlah guru yang sangat banyak diharapkan mampu mengoptimalkan proses pembelajaran dikelas. Namun, kenyataannya kuantitas guru tidak sebanding dengan kualitas yang dimiliki sehingga perlunya menciptakan kualitas supaya menghasilkan output pendidikan yang

berkualitas dan memberikan kontribusi positif pada pendidikan di Indonesia. Oleh karena itu, perlunya meningkatkan kinerja guru supaya mampu dalam melaksanakan tugas dan kewajiban secara maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak yayasan yaitu manager di SD IT Abu Bakar Ash Shidiq Pati menyatakan bahwa kinerja guru di Sekolah Dasar tersebut dapat dikatakan bagus yang ditunjukkan oleh peran guru dalam mendidik dan mengajar. Walaupun kinerja yang dihasilkan tergolong bagus, namun terdapat beberapa hal yang mampu mengurangi kinerja yang bagus tersebut, seperti mengeluh atas gaji yang kurang mencukupi kebutuhan, serta terkadang beberapa guru masih menggunakan metode ceramah dalam melakukan belajar mengajar. Beberapa siswa mengalami kesulitan dalam memahami materi yang hanya melalui ceramah karena siswa memiliki gaya belajar yang berbeda-beda. Sehingga apabila menggunakan metode ceramah maka informasi yang disampaikan terlalu cepat dan cenderung tidak menarik, selain itu guru terkadang tidak membawa RPP saat mengajar dikelas serta RPP yang ada hanya melalui *copy paste* dari RPP tahun sebelumnya. RPP sendiri merupakan salah satu produk yang digunakan untuk persiapan mengajar, dimana RPP tersebut menggambarkan salah satu indikator atau dimensi guru. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau individu dalam menjalankan suatu tugas yang sesuai dengan tanggung jawab. Maka apabila seorang guru tidak membawa RPP saat mengajar atau membuat RPP secara asal - asalan maka dapat diartikan bahwa persiapan guru dalam mengajar kurang maksimal.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu guru di SD IT Abu Bakar Ash Shidiq Pati mengenai perencanaan program kegiatan pembelajaran dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa guru tersebut memiliki perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang cukup baik, namun perencanaan yang ada sering kali dilakukan secara seadanya bahkan hanya formalitas. Kendala utama yang dihadapi adalah kurangnya waktu dan motivasi untuk

merencanakan pembelajaran yang baik, sehingga sering kali mengandalkan improvisasi saat di kelas. Selain itu, evaluasi terkait dengan perencanaan pembelajaran yang dilakukan terkadang tidak membuahkan hasil yang dikarenakan guru lebih mengandalkan spontanitas sehingga pelaksanaan tersebut tidak sesuai dengan rencana awal yang berakibat pada kurangnya efektivitas pembelajaran di kelas.

Melalui pemaparan di atas menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi oleh para guru dalam melaksanakan kinerja. Salah satunya terkait persiapan dalam perencanaan program kegiatan pembelajaran, atau yang sering disebut dengan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang seharusnya menjadi landasan kuat bagi guru dalam menyusun dan menjalankan proses pembelajaran, namun kenyataannya beberapa guru masih mengalami kesulitan dalam menyusun RPP yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan siswa. Selain itu, terdapat kendala dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran itu sendiri. Banyak guru yang masih menggunakan metode pembelajaran yang kurang tepat dan tidak sesuai dengan karakteristik siswa, sehingga para siswa seringkali mengalami kebosanan atau kesulitan dalam memahami materi yang disampaikan oleh guru. Ketidaktepatan metode ini tidak hanya berdampak pada pemahaman siswa, tetapi juga dapat berdampak terhadap kinerja guru itu sendiri. Hal demikian dikarenakan terdapat beberapa faktor baik dari dalam diri maupun luar diri para dewan guru.

Sejumlah faktor dapat mempengaruhi kinerja baik dari dalam atau luar individu. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Purba et al., (2024) diantaranya, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri guru tersebut dan faktor eksternal mencakup faktor yang berasal dari luar diri guru tersebut. Faktor internal yang berkaitan dengan kondisi atau karakteristik yang ada dalam diri individu itu sendiri dimana mencakup kompetensi guru, kepribadian guru, sikap dan karakter, motivasi dari guru tersebut, kepuasan kerja yang dimiliki. McClelland dalam (Anshar, 2017) menekankan pentingnya motivasi, baik intrinsik

seperti dorongan untuk mencapai prestasi, maupun ekstrinsik seperti penghargaan, lingkungan kerja, rekan kerja, gaji yang diterima, sarana serta prasarana. Kompetensi yang mencakup pengetahuan dan keterampilan, juga menjadi kunci utama dalam menentukan kinerja individu. Selain itu, kondisi kesehatan fisik dan mental yang baik memungkinkan individu untuk bekerja lebih efektif.

Berdasarkan faktor eksternal mencakup penghargaan, lingkungan kerja, rekan kerja, gaji yang diterima, sarana serta prasarana, dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat meningkatkan kinerja individu. Menurut Vroom, melalui teori harapannya, mengemukakan bahwa sistem penghargaan yang adil dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Selain itu, Schein menjelaskan bahwa budaya organisasi yang selaras dengan nilai-nilai individu mampu memotivasi mereka untuk berprestasi lebih baik. Secara keseluruhan, kombinasi faktor internal dan eksternal ini memainkan peran penting dalam menentukan produktivitas dan efektivitas kerja individu di dalam suatu organisasi.

Berdasarkan banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, peneliti lebih mengfokuskan motivasi, dikarenakan motivasi adalah salah satu aspek paling krusial dalam perilaku manusia, terutama dalam konteks kinerja dan produktivitas, sehingga menjadikannya topik yang sangat penting untuk dibahas atau diteliti. Pertama, motivasi adalah penggerak utama yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan. Tanpa motivasi, individu cenderung tidak memiliki energi atau dorongan yang diperlukan untuk melakukan tugas dengan efektif dan efisien. Dalam dunia kerja, motivasi tidak hanya memengaruhi seberapa keras seseorang bekerja, tetapi juga seberapa lama mereka bertahan dalam menghadapi tantangan dan kesulitan (Kadji, 2012).

Motivasi dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana individu berpikir, merasa, dan berperilaku dalam berbagai situasi. Dengan pemahaman ini, organisasi, institusi pendidikan, dan manajer dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan

keterlibatan, kepuasan, dan kinerja individu. Motivasi juga berhubungan langsung dengan hasil-hasil penting seperti kepuasan kerja, produktivitas, retensi, dan kualitas hidup. Dengan meneliti motivasi, kita dapat menemukan cara-cara untuk mengoptimalkan sumber daya manusia, meningkatkan kesejahteraan, dan mencapai tujuan jangka panjang, baik pada level individu maupun organisasi. Karena itu, penelitian tentang motivasi tidak hanya relevan dalam konteks akademis, tetapi juga memiliki implikasi praktis yang luas dalam berbagai bidang, mulai dari manajemen sumber daya manusia hingga pendidikan dan kesehatan.

Maka berdasarkan hasil temuan di lapangan, kinerja guru perlu ditingkatkan dengan memperhatikan motivasi kerja yang dimiliki guru, hal ini yang menjadi alasan peneliti untuk mengangkat aspek motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Fauzyah. Nurul (2020); Islami Putri et al., (2021) bahwa motivasi kerja pada setiap guru sangat diperlukan, karena motivasi kerja memiliki peranan penting yang berkaitan dengan semangat dalam bekerja sehingga tugas dan tanggungjawab dapat diselesaikan serta kinerjapun akan meningkat.

Motivasi merujuk pada kinerja individu didalam konteks kerja. Tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat memacu semangat dan dedikasi mereka dalam memberikan pendidikan yang berkualitas. Selain itu Engkoswara dan Aan (2011) dalam Rahim & Alkadri (2023) menyatakan motivasi kerja merupakan bagian penting didalam organisasi untuk memelihara dan meningkatkan semangat pegawai hingga organisasi berjalan dengan semestinya / produktif. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja demi mencapai tujuan organisasi.

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru di sekolah dasar tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Islami Putri et al., (2021) mengenai Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Se-Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru

di SD Se-Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan. Hal tersebut menunjukkan motivasi kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru, ketika semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki para dewan guru maka semakin baik juga kinerja guru di sekolah tersebut,... (Islami Putri et al., 2021).

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru juga pernah diteliti oleh Ramdani (2023) dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja dan Budaya Kerja dengan Kinerja Guru” yang memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru, semakin tinggi motivasi kerja seorang guru maka kinerja guru tersebut juga akan meningkat dengan koefisien korelasi sebesar 0,284 artinya 28,40% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja (Ramdani, 2023).

Selain itu, Madani et al., (2024) juga pernah melakukan penelitian “Hubungan Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Guru Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Tambang Ulang Kabupaten Tanah Laut” memperoleh hasil bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru, dibuktikan dengan nilai koefisien korelasinya sebesar 0,547 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja sangatlah diperlukan didalam dunia kerja sebab motivasi merupakan kemampuan individu didalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, apabila motivasi seorang guru tinggi maka dapat mendorong tercapainya tujuan hingga mampu meningkatkan kinerja dalam meraih tujuan itu (Madani et al., 2024).

Penelitian lain, dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar”, penelitian tersebut menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru di sekolah dasar. Secara parsial, motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru dengan hasil  $t_{hitung} (4,218) > t_{tabel} (2,021)$  yang artinya semakin besar motivasi kerja yang dimiliki akan mempengaruhi kinerja guru di sekolah dasar (Barkah & Hidayat, 2023).

Penelitian lain pernah dilakukan oleh (Sari et al., 2024) mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SDI Cikal Harapan” juga memperoleh hasil yang sama dengan sebelumnya. Perhitungan tabel didapatkan  $t_{hitung} (4,925) > t_{tabel} (2,019)$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan kesimpulan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SDI Cikal Harapan. Namun secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SDI Cikal Harapan dengan nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,769. Hal ini mengidentifikasi bahwa pengaruh kinerja guru sebesar 76,9% adalah yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja serta sisanya dipengaruhi oleh faktor lain (Sari et al., 2024).

Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu atau penelitian sebelumnya dari sisi atau adanya tinjauan terhadap jenis kelamin. Sehingga pengujian hubungan peran jenis kelamin tersebut menjadi kebaruan dalam fokus penelitian ini. Hal ini menjadi relevan mengingat jenis kelamin atau gender sendiri berkaitan dengan sejauh mana seorang guru dalam meletakkan perannya dalam menjalankan tugas, cara berpikir, menganalisa serta bertindak seorang guru dilingkungan kerjanya (Hatifah, 2015). Selain itu, guru pria dan wanita memiliki peran yang sama dalam memajukan pendidikan di Indonesia, tentu saja tidak adil apabila di era saat ini menomorduakan peran wanita dalam berkarier terutama dalam bidang pendidikan (Panuntun, 2018). Oleh karena itu, mengacu pada penjelasan yang diuraikan diatas, maka peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian untuk menguji hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati ditinjau dari jenis kelamin.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana tingkat kinerja guru pada guru SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja pada SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati?

3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati?
4. Bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru ditinjau dari jenis kelamin di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui tingkat kinerja guru SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja guru SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati.
3. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati
4. Untuk mengetahui apakah jenis kelamin mempengaruhi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini akan memberikan tambahan pengetahuan dan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru agar kegiatan pembelajaran dapat terlaksana dengan baik serta dalam rangka pengembangan psikologi pendidikan dan psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memperluas pengetahuan peneliti dan juga sebagai pedoman bagaimana seorang peneliti harus bertindak sesuai dengan posisinya.

- b) Bagi lembaga pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi inspirasi dan juga sebagai referensi kepada pihak sekolah untuk mengoptimalkan motivasi kerja guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

c) Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi untuk penelitian berikutnya.

d) Bagi pelaku pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman tentang hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru agar pihak sekolah dapat menciptakan lingkungan yang lebih mendukung untuk pembelajaran efektif dan berkualitas.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kinerja Guru**

##### **1. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performance* merupakan hasil pencapaian yang telah dilakukan oleh individu atau kelompok dengan tanggung jawab penuh. Senada dengan yang disampaikan oleh Gibson (1990:15) dalam Damanik (2019) menyatakan bahwa kinerja mengacu kepada seberapa berhasil seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki, serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya kinerja dianggap sukses atau berhasil apabila tujuan yang diinginkan telah tercapai dengan baik. August W. Smith dalam Dina et al., (2022) menyatakan bahwa *performance* merupakan output yang berasal dari proses yang telah dilakukan oleh manusia. Kinerja sendiri memiliki peran penting dalam kemajuan suatu organisasi, sebab kinerja digunakan sebagai cerminan bagaiman arah dari organisasi tersebut.

Termasuk dalam organisasi pendidikan. Didalam pendidikan, kinerja guru sangatlah diperhatikan. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugas pembelajaran di sekolah atau madrasah serta memiliki tanggung jawab terhadap peserta didiknya, yang meliputi peningkatan prestasi belajar para peserta didik. Menurut Basir (2008) dalam Hatta et al., (2019), terdapat empat indikator yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya: persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, serta tindak lanjut dari pembelajaran itu sendiri. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang terdapat didalam lembaga pendidikan. Kualitas peserta didik yang dihasilkan sangat dipengaruhi oleh kinerja para guru. Sebab apabila guru tersebut memiliki kualitas yang sangat baik maka akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Meskipun kurikulum, fasilitas, dan infrastruktur juga begitu penting, tetapi tanpa pengelolaan yang baik dari sumber daya manusia, hasilnya akan kurang memuaskan. Sesuai dengan

pernyataan dari Damanik (2019) yang menyatakan bahwa, guru merupakan salah satu ujung tombak dalam mencapai keberhasilan pendidikan. Untuk mencapai keberhasilan tersebut diperlukan usaha seperti meningkatkan mutu pendidikan serta kompetensi yang dimiliki para pendidik. Jika seorang guru tidak memiliki kompetensi maka akan mengakibatkan pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, diperlukan penekanan pada hasil kerja yang telah dicapai oleh para pendidik baik secara kualitas maupun kuantitas dalam proses pembelajaran yang tentu saja harus sesuai dengan tanggungjawabnya.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh para guru baik secara kualitas maupun kuantitasnya yang sesuai dengan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

## **2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Guru memiliki peran utama dalam keberhasilan pendidikan, kinerja guru sendiri tidak terbentuk secara mendadak, melainkan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti faktor internal dan eksternal. Menurut Purba et al., (2024), menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya, (1) faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri guru tersebut, seperti kompetensi guru, kepribadian guru, sikap dan karakter, motivasi dari guru tersebut, kepuasan kerja yang dimiliki. (2) faktor eksternal mencakup faktor yang berasal dari luar diri guru tersebut, seperti lingkungan kerja, rekan kerja, gaji yang diterima, sarana serta prasarana.

Berkaitan dengan hal ini, Supardi (2013) dalam Tarigan & Panggabean (2022) menyatakan hal yang sama terkait dengan faktor – faktor yang mampu mempengaruhi kinerja guru diantaranya supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi antar pribadi, karakter pribadi guru, keterampilan dalam bekerja, dukungan dari rekan kerja, kesejahteraan (*reward system*), lingkungan atau iklim kerja guru, jabatan guru, dan kesempatan untuk berkembang. Sedangkan menurut

Sedarmayanti (2009) dalam Ali et al., 2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, di antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) ketrampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) hubungan industrial Pancasila; (6) tingkat penghasilan; (7) gizi dan kesehatan; (8) jaminan sosial; (9) lingkungan dan iklim kerja; (10) sarana produksi; (11) teknologi.

### **3. Dimensi – Dimensi didalam Kinerja Guru**

Aspek-aspek kinerja guru mencakup berbagai dimensi yang menjadi fokus dalam penilaian dan pengembangan profesional. Terdapat beberapa indikator penilaian terhadap kinerja guru yang telah dibuat oleh Departemen Pendidikan Nasional atau Depdiknas (2008) dalam Tarigan & Panggabean (2022), diantaranya:

#### **1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran**

Dalam konteks perencanaan pembelajaran, guru diharapkan memiliki kemampuan untuk merancang Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang tidak hanya sesuai dengan kurikulum yang berlaku, tetapi juga mempertimbangkan kebutuhan dan karakteristik siswa di kelas. Guru diharapkan mampu mengidentifikasi kebutuhan belajar siswa serta memilih strategi pembelajaran yang tepat guna mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Selain itu, dalam proses perencanaan ini, guru juga diminta untuk mengembangkan materi ajar yang relevan dan menarik bagi siswa. Materi ajar yang relevan akan membantu siswa untuk mengaitkan konsep pembelajaran dengan situasi nyata atau pengalaman mereka sehari-hari, sementara materi yang menarik akan meningkatkan minat dan motivasi belajar siswa. Dengan demikian, guru perlu kreatif dalam merancang materi ajar agar dapat menarik perhatian serta meningkatkan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran.

#### **2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran**

Penilaian terhadap kinerja guru didasarkan pada kemampuan mereka dalam mengimplementasikan berbagai metode pengajaran yang efektif

sesuai dengan kebutuhan pembelajaran, serta kemampuan mereka dalam memanfaatkan media dan teknologi sebagai alat bantu dalam proses pembelajaran. Guru juga dinilai berdasarkan kemampuan mereka dalam mengelola kelas dengan baik, yang meliputi kemampuan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memelihara disiplin, dan memfasilitasi interaksi positif antara siswa. Lingkungan belajar yang kondusif memungkinkan siswa untuk merasa aman, termotivasi, dan terlibat aktif dalam proses pembelajaran, sementara penggunaan metode pengajaran yang bervariasi dan media serta teknologi yang tepat dapat meningkatkan minat dan pemahaman siswa terhadap materi pelajaran. Oleh karena itu, guru perlu terus mengembangkan keterampilan mereka dalam hal ini untuk memastikan pengalaman belajar yang bermakna bagi siswa dan mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

### 3. Penilaian atau evaluasi pembelajaran

Bagian penilaian dan evaluasi pembelajaran melibatkan beberapa tahap penting, termasuk penilaian terhadap proses dan hasil belajar siswa, analisis hasil penilaian, dan pelaksanaan tindak lanjut. Dalam konteks ini, guru dituntut untuk melakukan penilaian yang komprehensif terhadap berbagai aspek pembelajaran, mulai dari pemahaman materi hingga keterampilan berpikir kritis. Guru harus mampu menganalisis hasil penilaian secara teliti guna mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan siswa, serta melihat tren dan pola yang muncul. Selanjutnya, berdasarkan analisis tersebut, guru diharapkan mampu merancang langkah-langkah perbaikan yang sesuai dengan kebutuhan individu siswa, baik melalui pemberian umpan balik, penyusunan rencana pembelajaran yang disesuaikan, atau bantuan tambahan. Dengan pendekatan yang holistik dan responsif, guru dapat membantu setiap siswa untuk mencapai potensinya secara maksimal, menciptakan lingkungan pembelajaran yang inklusif dan mendukung pertumbuhan akademik dan pribadi mereka.

#### 4. Kinerja Guru dalam Perspektif Islam

Kinerja atau prestasi kerja adalah pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang mencakup sejauh mana seseorang atau organisasi berhasil menyelesaikan pekerjaannya, atau disebut sebagai “*level of performance*”. Biasanya, seseorang dengan tingkat kinerja tinggi dianggap produktif, sedangkan yang memiliki tingkat kinerja di bawah standar dianggap kurang produktif atau memiliki kinerja rendah. Firman Allah dalam Al-Qur’an surat Al-Ahqaaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “*Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan*”

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Firman Allah dalam Al-Qur’an surat Al-A’raaf ayat 39 :

وَقَالَتْ أُولَئِهِمْ لِأَخْرَابِهِمْ فَمَا كَانَ لَكُمْ عَلَيْنَا مِنْ فَضْلٍ فَذُوقُوا  
الْعَذَابَ بِمَا كُنْتُمْ تَكْسِبُونَ

Artinya: *Dan Berkata orang-orang yang masuk terdahulu di antara mereka kepada orang-orang yang masuk kemudian: "Kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas kami, Maka rasakanlah siksaan Karena perbuatan yang Telah kamu lakukan"*

Ayat di atas menjelaskan bahwasanya segala kelebihan hanya milik Allah, oleh karena itu bekerja tidak hanya sebatas ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah pahala (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini, pekerjaan tidak hanya

bersifat ritual dan ukhrowi, akan tetapi juga merupakan pekerjaan sosial yang bersifat duniawi.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, guru diartikan sebagai individu yang pekerjaannya adalah mengajar. Definisi ini memiliki cakupan yang sangat luas, di mana siapapun yang mengajar dalam berbagai bidang dapat disebut guru, termasuk guru ngaji, guru silat, guru olahraga, dan lain sebagainya. Namun, dalam dunia pendidikan, istilah guru lebih sering mengacu pada pendidik dalam konteks jabatan formal. Meskipun demikian, perlu diingat bahwa ada berbagai spesialisasi pendidik baik secara teoritis maupun praktis yang bukan berstatus sebagai guru.

Dalam konteks pendidikan Islam, guru dapat merujuk kepada siapa pun yang berupaya untuk memperbaiki orang lain secara Islami. Mereka bisa berperan sebagai orang tua (ayah dan ibu), anggota keluarga lainnya, tetangga, tokoh agama, tokoh masyarakat, dan masyarakat umum. Khususnya bagi orang tua, Islam menekankan pentingnya peran mereka sebagai pendidik pertama dan utama bagi anak-anak, serta sebagai fondasi utama dalam pembentukan karakter dan pendidikan masa depan anak-anak mereka (Siregar & Halwi, 2021).

Banyak dalil naqli yang menunjukkan hal ini, misalnya sabda Rasulullah SAW:

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم كل مولود

يولد على الفطرة. فأبواه يهودانه أو ينصرانه أو يمجسانه رواه البخاري

Artinya: “Setiap anak dilahirkan dalam keadaan fitrah. Maka orang tuanya yang menjadikan mereka beragama Yahudi, Nasrani atau Majusi (HR. Bukhari).”

Dalam agama islam sangat menganjurkan untuk menghargai orang-orang yang berilmu pengetahuan (guru/ulama), sehingga hanya mereka sajalah yang pantas mencapai taraf ketinggian dan keutuhan hidup.

Seperti yang disebutkan dalam firman Allah yang dikutip dalam kemenag Al-Quran dan terjemahan, dalam surah Q.S Al-Mujadalah ayat 11, yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا  
يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا  
مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: “*Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan*” (Q.S Al-Mujadalah ayat 11).

## **B. Motivasi Kerja**

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

Motivasi berasal dari bahasa Latin, "*Movere*", yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut chung dan megginson dalam Abdurrahim (2021) "*motivation is de finied as goal directed behaviour it concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal it is closely related to employee satisfaction and job performance*". Motivasi didefinisikan sebagai perilaku yang diarahkan pada tujuan dimana sebagai tingkat upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu tujuan tersebut, sebab motivasi berkaitan erat dengan kepuasan karyawan dan prestasi kerja.

Motivasi merupakan sebuah proses yang menjelaskan tingkat keintensitasan, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya. Motivasi kerja guru dalam bekerja tentu berkaitan dengan keinginan atau harapan yang akan dicapai, sebab profesi guru merupakan profesi yang dituntut untuk memiliki kemampuan dan pengetahuan saja melainkan memiliki motivasi dalam bekerja yang tinggi sehingga akan mencapai prestasi yang diinginkan atau optimal (Nanilette et al., 2023).

Motivasi merupakan suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai tujuan. Seseorang yang termotivasi akan bertahan cukup lama pada pekerjaannya untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi menjadi faktor penting dalam menentukan sejauh mana seseorang akan berusaha dan bertahan dalam menghadapi tantangan dalam pekerjaannya. Dalam konteks kerja, motivasi mendorong individu untuk mencapai kinerja yang optimal dan berkontribusi secara efektif terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, memahami dan mengelola motivasi karyawan menjadi kunci keberhasilan dalam lingkungan kerja (Siregar & Halwi, 2021).

Menurut Siagian dalam (Siregar & Halwi, 2021), motivasi adalah daya pendorong yang membuat seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan serta berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi ini menjadi faktor kunci yang mendorong individu untuk berkontribusi secara maksimal dan efektif terhadap keberhasilan organisasi. Dengan adanya motivasi, anggota organisasi tidak hanya melaksanakan tugasnya dengan baik, tetapi juga menunjukkan komitmen dan dedikasi dalam mencapai tujuan bersama yang telah disepakati. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya motivasi dalam memastikan setiap individu dalam organisasi bekerja dengan optimal, menggunakan seluruh potensi yang dimiliki demi kemajuan bersama.

Berdasarkan teori-teori seperti hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori X dan Y Douglas McGregor, serta teori motivasi kontemporer, motivasi diartikan sebagai 'alasan' yang mendasari tindakan individu. Individu yang memiliki motivasi tinggi biasanya memiliki alasan yang kuat untuk mencapai tujuan mereka dan menunjukkan ketekunan dalam mengerjakan tugas-tugas mereka dengan sungguh-sungguh. Namun, penting untuk memahami perbedaan penggunaan istilah motivasi

dalam masyarakat. Seringkali, istilah ini disamakan dengan 'semangat', seperti dalam contoh percakapan "saya ingin anak saya memiliki motivasi yang tinggi". Pada konteks ini, orang tua mungkin menginginkan agar anaknya memiliki semangat belajar yang tinggi. Oleh karena itu, terdapat perbedaan dalam pemaknaan motivasi di masyarakat, di mana beberapa orang mengartikannya sebagai alasan, sementara yang lain mengartikannya sebagai semangat (Setyo Widodo & Yandi, 2022).

Secara prinsip, manusia memiliki motivasi yang beragam tergantung pada faktor-faktor seperti kepribadian, ambisi, pendidikan, dan usia. Oleh karena itu, faktor pendorong yang penting bagi seseorang untuk bekerja adalah adanya kebutuhan yang perlu dipenuhi, baik itu disadari maupun tidak, baik dalam bentuk materi maupun non-materi, serta baik dalam kebutuhan fisik maupun mental. Hal ini akan merangsang semangat kerja sehingga para pegawai akan bekerja dengan lebih tekun untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi kerja menunjukkan bahwa tidak hanya uang yang menjadi motivasi (nilai moneter) karena ketika kebutuhan dasar seseorang telah terpenuhi, maka dia akan mencari hal-hal yang memuaskan jiwa seperti kepuasan kerja, penghargaan, rasa hormat, suasana kerja yang baik, dan peluang untuk berkembang. Akhirnya, orang bekerja atau melakukan sesuatu karena nilai-nilai tersebut, yaitu untuk menciptakan kehidupan yang lebih bermakna dan mewariskan sesuatu kepada orang-orang yang dicintainya (Malayu, 2020). Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru besarnya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya (Hamzah B. Uno, 2013). Sedangkan, Tarigan & Panggabean (2022) menjabarkan mengenai pengertian dari motivasi menurut beberapa ahli diantaranya:

1. Teori Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia tersusun mulai dari kebutuhan paling dasar hingga kebutuhan yang paling kompleks, diantaranya kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri.

## 2. Teori Dua Faktor

Frederick Herzberg mengemukakan bahwa teori dua faktor menentukan bahwa faktor-faktor intrinsik berhubungan dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

## 3. Teori X dan Y

McGregor mengemukakan pandangan nyata mengenai manusia. Pandangan pertama pada dasarnya memandang yang kedua pada dasarnya akan melihat manusia secara negative disebut teori X, sedangkan pandangan selanjutnya pada dasarnya memandang manusia secara positif disebut teori Y.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan demi mencapai tujuan tertentu. Ketika berbicara tentang motivasi dalam konteks lingkungan kerja, itu mengacu pada dorongan yang muncul dari dalam diri individu atau kelompok untuk menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi adalah proses psikologis yang terjadi di dalam individu dan sangat dipengaruhi oleh beragam faktor. Secara umum, faktor-faktor ini dapat timbul dari dalam diri individu (intrinsik) maupun dari luar diri individu (ekstrinsik). (Wahjosumidjo dalam Pratamajaya et al., n.d.) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi motivasi mencakup aspek internal yang berasal dari dalam individu, seperti pandangan terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, serta pengalaman, sementara faktor-faktor eksternal meliputi pengawasan, imbalan finansial, kondisi

lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan. Dengan demikian, faktor-faktor ini berperan dalam membentuk tingkat motivasi individu dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut (Sondang dalam Pratamajaya et al., n.d.) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal diantaranya:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Kepuasan kerja
7. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat orang bekerja
4. Situasi lingkungan kerja
5. Gaji

### **3. Aspek - Aspek Motivasi Kerja**

Aspek motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru memiliki peranan krusial, sebab mampu mendorong, menggerakkan serta mempengaruhi seorang guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. menurut teori Hamzah B. Uno (2013: 73) dimana menunjukkan bahwa motivasi kerja guru juga memiliki dua dimensi yaitu 1) dimensi dorongan internal dan 2) dimensi dorongan eksternal. Dimensi dan indikator motivasi kerja guru sebagaimana disebutkan berikut :

#### **1. Motivasi internal yaitu :**

- a) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas

Guru yang memiliki motivasi yang tinggi terlihat dari tanggung

jawabnya dalam melakukan pekerjaan. Guru akan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Guru akan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai peraturan yang berlaku.

- b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- c) Kemandirian dalam bertindak

Seseorang yang sudah masuk dalam usia produktif tentu memiliki sikap mandiri dalam bertindak. Kemandirian ini tercermin pada sikap guru yang selalu mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya meskipun tidak diperintah. Guru secara sadar mengerjakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya

- d) Memiliki perasaan senang dalam bekerja
- e) Prestasi yang dicapai

Prestasi yang diperoleh guru memperlihatkan bahwa guru tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi. Prestasi tersebut dapat berupa penghargaan dari kepala sekolah, lembaga pendidikan, maupun karya yang diciptakan.

## 2. Motivasi eksternal

- a) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan
- b) Kesempatan untuk promosi
- c) Memperoleh pengakuan
- d) Bekerja dengan harapan memperoleh imbalan yang layak

## 4. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan sebuah daya pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan dan kepuasan bagi dirinya sendiri. Motivasi mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan dalam usaha seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan, baik itu dalam konteks pribadi maupun dalam lingkungan organisasi. Ini mencakup dorongan internal yang membuat individu rela mengerahkan keahlian, keterampilan, tenaga, dan waktu untuk melaksanakan tanggung jawab dan kewajiban mereka. Motivasi juga

berperan penting dalam menentukan sejauh mana seseorang akan berusaha dan bertahan dalam menghadapi berbagai tantangan, sehingga mereka dapat mencapai kepuasan pribadi dan kesuksesan dalam pekerjaannya (Pramandhika, 2020).

Adapun yang dimaksud dengan motivasi kerja Islami menurut Ahmad Asifudin adalah karakter dan kebiasaan manusia terkait dengan kerja yang terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam sebagai sikap hidup mendasar. Bagi seorang Muslim, bekerja adalah upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat terbaik. Dengan kata lain, bekerja adalah cara manusia memanusiaikan dirinya. Dalam pandangan Asifudin bekerja bukan sekadar aktivitas ekonomi, tetapi juga bentuk nyata dari pengabdian dan manifestasi keimanan seorang Muslim, di mana setiap usaha yang dilakukan menjadi sarana untuk mencapai keberkahan dan ridha Allah serta memberikan kontribusi positif kepada masyarakat (Asifudin dalam (Siregar & Halwi, 2021).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dalam Perspektif Islami adalah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan atau aqidah Islam dan didasarkan pada Al-Qur'an dan Sunnah. Dalam pandangan Islam, manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan duniawi, tetapi juga karena bekerja merupakan perintah dari agama. Motivasi kerja Islami mencakup niat yang ikhlas untuk mengabdikan diri kepada Allah SWT melalui pekerjaan yang dilakukan. Rasulullah SAW bersabda : Dari Saad bin Abu Waqqash ra, Rasulullah SAW bersabda kepadanya:

*“Sesungguhnya apa saja yang kamu nafkahkan (bekerja) yang kamu niatkan untuk mencari keridhaan allah niscaya kamu akan diberi pahala sebagai apa yang kamu sediakan untuk maka istrimu.”* (HR. Bukhari-Muslim).

Melalui hadist tersebut bahwasanya seseorang yang bekerja harus mengetahui niat dan motivasi dalam bekerja. Apabila niat bekerja hanya mendapatkan gaji maka itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, mendapat harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan. Terdapat juga dalam Al-Quran surah Al-Zalzalah ayat 7 yang dikutip dalam kemenag Al-Quran dan terjemahan, yang berbunyi:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya”. (QS.Al-Zalzalah: 7) (Kemenag, 2022). Dengan demikian, bekerja menjadi bentuk nyata dari ibadah dan ketaatan, yang tidak hanya membawa manfaat material tetapi juga spiritual, serta membantu individu memanusiaikan dirinya sesuai dengan nilai-nilai Islam (Pramandhika, 2020).

### C. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Ditinjau dari Jenis Kelamin

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru di sekolah dasar juga pernah diteliti oleh Islami Putri et al., (2021) dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Se-Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SD Se-Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan. Hal tersebut menunjukkan motivasi kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru, ketika semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki para dewan guru maka semakin baik juga kinerja guru di sekolah tersebut,... (Islami Putri et al., 2021).

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru juga pernah diteliti oleh Ramdani (2023) dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja dan Budaya Kerja dengan Kinerja Guru” yang memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru, semakin tinggi motivasi kerja

seorang guru maka kinerja guru tersebut juga akan meningkat (Ramdani, 2023).

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Titin Eka Ardiana dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun”, ditemukan bahwa terdapat korelasi positif antara antara motivasi kerja dengan kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. Guru akuntansi yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang baik, sebab ia memiliki rasa tanggung jawab serta pemahaman terkait tujuan dan makna dari kerja yang dijalani sehingga akan menghasilkan kinerja guru akuntansi yang semakin meningkat (Ardiana, 2017) Kemudian, penelitian lain yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi” memiliki kesimpulan yang serupa. Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Secara bersamaan, motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi bekerja dalam setiap individu akan mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja dari para pegawai (Gunawan et al., 2020).

Motivasi kerja memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki semangat dan antusiasme yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Motivasi ini dapat berasal dari berbagai sumber, baik internal seperti kepuasan pribadi dalam melihat kemajuan siswa, maupun eksternal seperti penghargaan dan pengakuan dari pihak sekolah dan orang tua. Ketika guru merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, mereka cenderung lebih bersemangat untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Motivasi yang tinggi membuat guru lebih berkomitmen dalam mempersiapkan materi ajar, merencanakan pelajaran, dan melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan penuh dedikasi.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat dari berbagai aspek, termasuk peningkatan kualitas pengajaran. Guru yang termotivasi cenderung menggunakan metode pengajaran yang kreatif dan inovatif untuk membuat pelajaran lebih menarik dan mudah dipahami oleh siswa. Mereka lebih cenderung mengeksplorasi berbagai sumber belajar dan teknologi untuk mendukung proses pembelajaran. Inovasi-inovasi dalam pengajaran ini tidak hanya meningkatkan minat dan partisipasi siswa, tetapi juga meningkatkan pemahaman mereka terhadap materi pelajaran. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi pada guru dapat secara langsung berkontribusi pada peningkatan hasil belajar siswa.

Motivasi kerja yang tinggi juga berdampak positif pada interaksi guru dengan siswa. Guru yang termotivasi lebih cenderung membangun hubungan yang baik dengan siswa, menciptakan lingkungan belajar yang suportif dan inklusif. Mereka menunjukkan kepedulian yang lebih besar terhadap kebutuhan dan perkembangan siswa, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu siswa mencapai potensi mereka. Interaksi yang positif ini tidak hanya membantu siswa merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk belajar, tetapi juga meningkatkan kepercayaan diri dan keterlibatan mereka dalam proses pembelajaran. Hubungan yang baik antara guru dan siswa merupakan faktor penting dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif dan produktif.

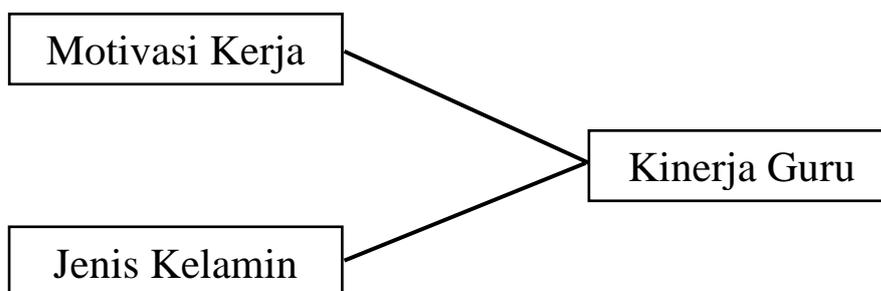
Motivasi kerja yang tinggi pada guru juga meningkatkan profesionalisme mereka. Guru yang termotivasi lebih mungkin untuk terlibat dalam kegiatan pengembangan profesional, seperti pelatihan dan workshop, yang dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Mereka juga lebih cenderung berkolaborasi dengan rekan kerja dan berpartisipasi dalam kegiatan sekolah yang lebih luas. Profesionalisme ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu guru, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi pada guru tidak hanya meningkatkan kinerja mereka, tetapi juga memberikan dampak positif bagi sekolah dan siswa secara

keseluruhan. Hubungan yang erat antara motivasi kerja dan kinerja guru ini menunjukkan pentingnya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru melalui berbagai strategi dan pendekatan yang efektif (Fauzyah, 2020).

#### D. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan representasi atas model konseptual yang akan menggambarkan hubungan antara teori dengan berbagai faktor yang dianggap penting didalam penelitian sehingga akan membantu peneliti dalam merumuskan pertanyaan, mengidentifikasi variabel serta memahami bagaimana variabel tersebut dapat berkaitan. Berikut merupakan kerangka konseptual dalam penelitian ini:

*Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir*



#### E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang dibahas sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.  $H_a$  : Ada hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Abu Bakar Ash Shidiq Pati yang ditinjau dari jenis kelamin.
2.  $H_o$  : Ada hubungan negatif antara motivasi kerja dan kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Abu Bakar Ash Shidiq Pati yang ditinjau dari jenis kelamin.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan pendekatan kuantitatif, merupakan suatu metode penelitian yang menekankan pengumpulan data yang dapat diukur secara numerik, analisis statistik, dan generalisasi temuan berdasarkan data yang dikumpulkan. Dalam pendekatan kuantitatif, peneliti menggunakan instrumen pengukuran, seperti kuesioner atau alat pengukuran lainnya, untuk mengumpulkan data yang dapat diubah menjadi angka - angka, yang kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik statistik (Ali et al., 2022).

Penelitian ini menggunakan teknik korelasional atau teknik penelitian yang menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel atau lebih (Madani et al., 2024). Pada penelitian ini terkait dengan hubungan antara variabel terikat (Y) yaitu kinerja guru dengan satu atau lebih variabel bebas (X) yaitu motivasi kerja.

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel ialah gejala yang bervariasi yang menjadi pusat perhatian dari suatu penelitian atau dapat dikatakan apa yang menjadi obyek penelitian (Arikunto, 2006). Pemilihan variabel yang dilakukan peneliti guna untuk mengumpulkan informasi yang valid serta memungkinkan dalam pembuatan kesimpulan. Terdapat dua jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel terikat atau dependen (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independent (X). Variabel dependent yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja guru.
2. Variabel independent atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependent. Pada penelitian ini variabel independent yang digunakan motivasi kerja.

### **C. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang merumuskan karakteristik atau ciri-ciri yang dapat diamati suatu variabel. Definisi operasional ini seharusnya bersifat jelas dan objektif, sehingga memiliki makna tunggal yang dapat diterima ketika indikator-indikator dari variabel yang bersangkutan terlihat atau diukur. Definisi operasional membantu memastikan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki makna yang konsisten dan dapat diukur secara konkret, sehingga memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data dan menganalisis hasil penelitian. Berikut adalah definisi operasional terkait dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

#### **1. Kinerja Guru (Y)**

Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performance* merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh guru baik secara kualitas maupun kuantitasnya yang sesuai dengan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Terdapat beberapa aspek kinerja guru diantaranya : (1) perencanaan program kegiatan pembelajaran (2) pelaksanaan kegiatan pembelajaran. (3) penilaian atau evaluasi pembelajaran.

#### **2. Motivasi Kerja (X)**

Motivasi berasal dari bahasa Latin, "*Movere*", yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi didefinisikan sebagai perilaku yang diarahkan pada tujuan dimana sebagai tingkat upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu tujuan tersebut, sebab motivasi berkaitan erat dengan kepuasan karyawan dan prestasi kerja. Terdapat beberapa aspek motivasi kerja diantaranya : (1) fisik (2) keamanan dan keselamatan (3) setatus sosial (4) penghargaan (5) aktualisasi diri.

### **D. Populasi dan sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi merupakan suatu wilayah yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik yang telah ditetapkan

untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Populasi yang digunakan pada penelitian ini ialah seluruh guru SDIT Abu Bakar Ash Shidiq. Adapun tabel populasi pada guru SDIT Abu Bakar Ash Shidiq adalah sebagai berikut.

*Tabel 3. 1 Jumlah Populasi*

No.	Objek Penelitian	Jumlah Populasi
1.	Guru SDIT Abu Bakar Ash Shidiq	54 orang

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data diantaranya yaitu angket (kuesioner) serta wawancara (interview).

##### **1. Angket atau Kuesioner**

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016). Kuesioner adalah salah satu metode pengumpulan data yang digunakandengan tujuan mengetahui secara pasti variabel yang diukur dengan mengetahui harapan dari responden dengan mudah dan efisien

Pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini diberikan kepada guru SDIT Abu Bakar Ash Shidiq untuk mengetahui terkait hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru. Penilaiannya menggunakan skala likert. Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu atau kelompok terkait fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Skala *likert* sendiri terdapat dua jenis pertanyaan, yakni (1) pertanyaan positif atau *favorable*, pernyataan yang mendukung objek sikap yang berisi hal-hal yang positif atau hal yang mendukung aspek-aspek dalam suatu variabel dan (2) pertanyaan negatif atau *unfavorable*, pernyataan yang berlawanan dengan objek sikap serta berisi hal-hal negatif yang tidak mendukung suatu aspek (Azwar, 2010). Pernyataan positif diberi skor

4,3,2,1 sedangkan pertanyaan negatif diberi skor 1,2,3,4.

*Tabel 3. 2 Skor Skala Favourable dan Unfavourable*

Jawaban	Bobot / Skor	
	<i>favorable</i>	<i>unfavorable</i>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

## 2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti. Wawancara terbagi menjadi dua yakni wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Wawancara terstruktur merupakan wawancara yang digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti telah mengetahui informasi yang akan didapatkan. Sebaliknya, wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dan tidak menggunakan pedoman wawancara (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, wawancara digunakan untuk langkah awal atau sebagai gambaran secara umum mengenai permasalahan yang akan diteliti sehingga akan mendapatkan pemahaman yang lebih rinci serta mendalam.

## F. Instrumen Variabel Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat atau fasilitas yang dipakai oleh peneliti guna mengumpulkan data penelitian. Instrumen penelitian membantu peneliti dalam melakukan pekerjaan dengan lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga data mudah diolah. Instrumen penelitian digambarkan sebagai suatu alat yang digunakan guna mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2016). Itulah sebabnya instrument bisa dianggap sebagai alat bantu yang digunakan oleh peneliti saat menggunakan

metode pengumpulan data yang sistematis dan lebih mudah. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pengukuran variabel skala *likert* dengan empat point penilaian, dimana respondes diminta untuk menjawab serta mengekspresikan terkait dengan pernyataan yang diajukan sehingga akan mempermudah dalam pengisian. Sebelum pembuatan angket itu sendiri terlebih dahulu membuat kisi-kisi pada setiap variabel yang digunakan. Berikut merupakan detail kisi-kisi intrusmen dari variabel penelitian yang ditemukan.

### 1. Skala Kinerja Guru

*Tabel 3. 3 Blueprint Skala Kinerja Guru*

Variabel	Aspek	Indikator	Item	Jumlah
Kinerja Guru	Perencanaan program kegiatan pembelajaran	Kemampuan dalam menguasai dan merancang materi yang digunakan sebagai bahan ajar	1*,2*	2
		Menyusun program kegiatan pembelajaran	3*,4*	2
	Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	Pengelolaan ruang kelas	5*,6**,7*,8**,9*	5
		Pengelolaan dalam media dan teknologi sebagai alat bantu dalam proses pembelajaran	10*,11*,12*,13*	4
		Pemilihan dan strategi dalam penggunaan metode belajar	14*,15*,16*	3
	Penilaian atau evaluasi pembelajaran	Penilaian terhadap hasil belajar	17*,18*,19*	3
		Penilaian terhadap proses belajar	20*,21**,22*	3

Keterangan :

(\*) Fav

(\*\*) Unfav

## 2. Skala Motivasi Kerja

Tabel 3. 4 Blueprint Skala Motivasi Kerja

Variabel	Aspek	Indikator	Item	Jumlah
Motivasi Kerja	Motivasi Internal	Tanggungjawab dalam melaksanakan tugas	23*,24*	2
		Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	25*,26*,27*	3
		Kemandirian dalam bertindak	28*,29*	2
		Memiliki perasaan senang dalam bekerja	30*,31*	2
		Prestasi yang dicapai	32*,33*,34*	3
	Motivasi Eksternal	Berusaha untuk memenuhi kebutuhan	35*,36*	2
		Kesempatan untuk promosi	37*,38*	2
		Memperoleh pengakuan	39*,40*,41*	3
		Bekerja dengan harapan memperoleh imbalan yang layak	42*,43*	2

Keterangan :

(\*) Fav

(\*\*) Unfav

## G. Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas

### 1. Daya Beda

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suharsimi (2010) berpendapat bahwa validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan sesuatu instrument. Uji validitas bertujuan mengevaluasi kevalidan instrument penelitian dan memastikan bahwa instrument tersebut mampu digunakan sebagai referensi untuk mengukur ide. Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dan sebaliknya apabila nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut tidak valid. Dalam penelitian ini, pengujian validitas menggunakan program aplikasi SPSS Versi 26.

## 2. Estimasi Reliabilitas Konsistensi Internal

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yaitu *rely* dan *ability* yang berarti kepercayaan, keterandalan, keajegan, konsisten dan sebagainya. Reliabilitas umumnya digunakan untuk mencari alat ukur yang dapat dipercaya serta konsisten yang nantinya bisa digunakan sebagai pengumpulan data dalam sebuah penelitian (Azwar, 2010). Yang artinya uji reliabilitas dalam suatu penelitian memiliki peranan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam penelitian tetap konsisten meskipun telah diujikan secara berulang. Dalam uji reliabilitas rumus yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  maka angket dinyatakan reliabel, dan sebaliknya jika *Cronbach's Alpha*  $< 0,60$  maka angket dinyatakan tidak reliabel. Pada penelitian ini menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* dengan menggunakan SPSS 26.

## H. Teknis Analisis Data

### 1. Deskripsi Skor

Analisis statistik deskriptif adalah teknik statistik yang digunakan untuk menjelaskan atau menunjukkan data yang telah dikumpulkan dengan memberikan kesimpulan mengenai informasi yang sesuai dengan kriteria data (Sugiyono, 2016). Metode ini tidak dimaksudkan untuk membuat kesimpulan secara umum, melainkan untuk mengidentifikasi karakteristik responden dan mendeskripsikan data angka peneliti. Teknik ini juga digunakan untuk mengukur terkait dengan masing-masing variabel yang dihasilkan melalui skor jawaban yang diberikan. Dalam penelitian ini, variabel yang dianalisis terkait motivasi kerja, jenis kelamin, dan kinerja guru. Skor jawaban yang telag diberikan akan dihitung untuk mencakup tentang skor minimum, maksimum, *mean*, serta standar deviasi pada setiap variabel dengan menggunakan bantuan *software*.

## 2. Asumsi - Asumsi

### a. Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi pada setiap variabel terdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *software* SPSS 26 dikarenakan jumlah responden yang ikut serta didalam penelitian berjumlah lebih dari 50 orang. Apabila nilai signifikansi probabilitas lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka data tersebut dapat dikatakan memiliki distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi probabilitas kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) maka data penelitian dapat dikatakan tidak berdistribusi normal.

### b. Linieritas Hubungan

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Dua variabel tersebut dapat dikatakan linier apabila nilai signifikan *deviation from linearity* probabilitas lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa penelitian tersebut terdapat hubungan linier antar variabel.

## 3. Uji Hipotesis / Korelasi *Pearson Product Moment*

Korelasi *pearson product moment* digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lain dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Karena variabel yang diteliti adalah data interval maka teknik statistik yang digunakan adalah *pearson correlation product moment*. Menurut Sugiyono (2016) penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis korelasi *pearson product moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  : koefisien korelasi *pearson*

$x_1$  : variabel independent

$y_1$  : variabel dependent

$n$  : banyak sampel

Hasil yang diperoleh tersebut akan dapat mengetahui tingkat pengaruh antar variabel, dimana nilai  $r$  dapat bervariasi mulai -1 sampai +1. Hasil dari perhitungan tersebut dapat memberikan tiga alternatif diantaranya :

- 1) Jika  $r = 0$  atau mendekati 0 maka korelasi antar dua variabel itu sangat lemah atau tidak ada hubungan antara X dan Y
- 2) Jika  $r = +1$  atau mendekati +1 maka korelasi antar dua variabel itu kuat dan searah, dapat dikatakan positif artinya semakin besar X maka nilai Y semakin besar.
- 3) Jika  $r = -1$  atau mendekati -1 maka korelasi antar dua variabel itu kuat dan berlawanan arah, dapat dikatakan negatif artinya semakin besar nilai X maka nilai Y akan semakin kecil.

Sedangkan untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan korelasi antar dua variabel maka dapat dilihat pada interpretasi nilai dibawah ini, berikut pedoman ketentuan:

*Tabel 3. 5 Interpretasi Koefisien Korelasi*

<b>Interval koefisien</b>	<b>Tingkat hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum**

SD IT Abu Bakar Ash Shidiq Pati merupakan salah satu lembaga pendidikan sekolah dasar berbasis islam yang berada di kabupaten pati, tepatnya yang beralamat di Jl. Soewondo No. 1 Sekarkurung, Muktiharjo, Kec. Margorejo, Kab. Pati, Prov. Jawa Tengah. Sekolah ini berdiri sejak 2004, Sekolah ini juga menjadi tempat dimana para siswa tidak hanya belajar tentang mata pelajaran akademis, tetapi juga diarahkan untuk memahami dan menerapkan prinsip-prinsip agama Islam dalam kehidupan sehari-hari. SD IT Abu Bakar Ash Shidiq Pati sendiri memiliki 2 jenis kelas yaitu kelas Reguler dan kelas Tahfidz.

Visi dari SD IT Abu Bakar Ash Shidiq Pati, yakni “mewujudkan peserta didik berkarakter pemimpin taqwa, cerdas, terampil dan berprestasi”. Adapun misi dari sekolah sebagai berikut:

- 1) Merancang pembelajaran yang menarik dan menyenangkan yang mampu memotivasi peserta didik untuk selalu belajar dan menemukan pembelajaran.
- 2) Mewujudkan penyelenggaraan pendidikan yang sesuai dengan standar nasional pendidikan dan standar mutu JSIT.
- 3) Membangun lingkungan sekolah yang membentuk peserta didik memiliki akhlak mulia melalui rutinitas kegiatan keagamaan dan menerapkan ajaran agama melalui cara berinteraksi di sekolah.
- 4) Membangun lingkungan sekolah yang bertoleransi dalam kebhinekaan global, mencintai budaya lokal dan menjunjung nilai gotong royong.
- 5) Mengembangkan kemandirian, nalar kritis dan kreativitas yang memfasilitasi keragaman minat dan bakat peserta didik.

- 6) Mengembangkan dan memfasilitasi peningkatan prestasi peserta didik sesuai minat dan bakatnya melalui proses pendampingan dan kerja sama dengan orang tua.

Kurikulum yang digunakan oleh SD IT Abu Bakar Ash Shidiq diantaranya: (1). Kurikulum Merdeka dan Kurikulum 13 Kemendikbud (2). Kurikulum Khas JSIT, SD IT Abu Bakar Ash Shidiq pada kurikulum Khas JSIT memiliki 4 bidang BPI, Bahasa Arab, TIK dan Al – Qur'an (Tahsin & Tahfidz). Ada juga kualifikasi yang terdiri dari berakidah lurus, beribadah dengan benar, berakhlak mulia dan berkepribadian matang, menjadi pribadi yang sungguh-sungguh, disiplin, dan mampu menahan hawa nafsu, mampu membaca, menghafal, dan memahami Al Qur'an, berwawasan luas dan memiliki keterampilan hidup. Bidang-bidang tersebut dibuka dengan harapan untuk membekali siswa-siswa dalam menghadapi tantangan zaman di era saat ini. Selain itu SD IT Abu Bakar Ash Shidiq juga menyediakan sarana dan prasarana seperti Ruang kelas nyaman, Perpustakaan, Ruang UKS, Laboratorium Komputer, Masjid dan Halaman yang diperuntukkan untuk para siswanya.

## **B. Pelaksanaan Penelitian**

### **1. Tempat dan Waktu**

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Abu Bakar Ash Shidiq Pati, pada tanggal 16 Oktober 2024 – 30 Oktober 2024. Pengambilan data dilakukan dengan melakukan penyebaran skala penelitian yang berupa angket/ kuesioner terkait dengan motivasi kerja dan kinerja kinerja kepada subjek penelitian yang sesuai dengan kepentingan penelitian, yakni seluruh guru SD di SD IT Abu Bakar Ash Shidiq.

### **2. Jumlah Subjek Penelitian**

Penelitian ini menggunakan populasi pada guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Abu Bakar Ash Shidiq Pati dengan ukuran sampel yang diperoleh sebanyak 54 orang guru di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq.

### 3. Prosedur Pengambilan Data Penelitian

Saat melakukan pengambilan data penelitian, prosedur atau langkah awal yang dilakukan oleh peneliti yaitu peneliti terlebih dahulu menemui kepala sekolah SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati guna meminta izin dan menyerahkan surat izin penelitian yang telah peneliti ajukan sebelumnya pada bagian akademik Fakultas Psikologi UIN Malang. Selanjutnya, peneliti berdiskusi dengan kepala sekolah serta peneliti diarahkan untuk menunggu beberapa hari terkait dengan penyebaran kuesioner dikarenakan para bapak/ibu guru sedang melakukan kegiatan sekolah.

## C. Hasil Penelitian

### 1. Daya Beda

Daya beda bertujuan mengevaluasi ketepatan/kevalidan instrument penelitian serta memastikan bahwa instrument tersebut mampu digunakan sebagai referensi. Valid atau tidaknya suatu aitem dari setiap instrumen pada penelitian ini dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut valid, sebaliknya apabila nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut tidak valid.

*Tabel 4. 1 Hasil dari Daya Beda Kinerja Guru*

No. Aitem	r hitung	r tabel	Uji Validitas	No. Aitem	r hitung	r tabel	Uji Validitas
Y1	0,451	0,2681	Valid	Y12	0,623	0,2681	Valid
Y2	0,603	0,2681	Valid	Y13	0,638	0,2681	Valid
Y3	0,358	0,2681	Valid	Y14	0,593	0,2681	Valid
Y4	0,554	0,2681	Valid	Y15	0,484	0,2681	Valid
Y5	0,607	0,2681	Valid	Y16	0,480	0,2681	Valid
Y6	0,353	0,2681	Valid	Y17	0,697	0,2681	Valid
Y7	0,672	0,2681	Valid	Y18	0,284	0,2681	Valid

Y8	0,370	0,2681	Valid	Y19	0,688	0,2681	Valid
Y9	0,343	0,2681	Valid	Y20	0,627	0,2681	Valid
Y10	0,584	0,2681	Valid	Y21	0,345	0,2681	Valid
Y11	0,580	0,2681	Valid	Y22	0,697	0,2681	Valid

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa aitem pernyataan yang berjumlah 22 aitem pada setiap indikator dari variabel kinerja guru (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2681) yang menunjukkan bahwa seluruh aitem pernyataan dapat dinyatakan valid.

*Tabel 4. 2 Hasil dari Daya Beda Motivasi Kerja*

No. Aitem	r hitung	r tabel	Uji Validitas	No. Aitem	r hitung	r tabel	Uji Validitas
X23	0,560	0,2681	Valid	X34	0,683	0,2681	Valid
X24	0,588	0,2681	Valid	X35	0,278	0,2681	Valid
X25	0,419	0,2681	Valid	X36	0,460	0,2681	Valid
X26	0,527	0,2681	Valid	X37	0,333	0,2681	Valid
X27	0,657	0,2681	Valid	X38	0,328	0,2681	Valid
X28	0,430	0,2681	Valid	X39	0,556	0,2681	Valid
X29	0,492	0,2681	Valid	X40	0,578	0,2681	Valid
X30	0,585	0,2681	Valid	X41	0,515	0,2681	Valid
X31	0,642	0,2681	Valid	X42	0,592	0,2681	Valid
X32	0,623	0,2681	Valid	X43	0,507	0,2681	Valid
X33	0,464	0,2681	Valid				

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa aitem pernyataan yang berjumlah 21 aitem pada setiap indikator dari variabel motivasi kerja (X) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2681) yang menunjukkan bahwa seluruh aitem pernyataan dapat dinyatakan valid.

## 2. Estimasi Reliabilitas Konsisten Internal

Estimasi reliabilitas konsisten internal digunakan untuk mengukur instrumen guna mengumpulkan data dalam penelitian yang

dimana dapat dipercaya serta konsisten meskipun telah diujikan secara berulang. Dalam uji reliabilitas menggunakan uji *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  maka angket dinyatakan reliabel, dan sebaliknya jika *Cronbach's Alpha*  $< 0,60$  maka angket dinyatakan tidak reliabel. Berikut merupakan hasil dari uji reabilitas pada skala kinerja guru dan motivasi kerja.

*Tabel 4. 3 Hasil dari Estimasi Reliabelitas*

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	22	0,865	Reliabel
Motivasi Kerja (X)	21	0,853	Reliabel

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh dari variabel kinerja guru (Y) dan motivasi kerja (X) memperoleh hasil keduanya lebih dari 0,60 ( $>0,60$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada skala kinerja guru dan motivasi kerja memperoleh hasil yang reliabel.

### 3. Deskripsi Skor

Deskriptif skor digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik responden, dimana dapat menghasilkan deskripsi melalui data yang sudah didapat. Berikut merupakan informasi mengenai variabel motivasi kerja, jenis kelamin, dan kinerja guru.

#### 1) Analisis Deskriptif Data Kinerja Guru

##### i. Mean dan Standar Deviasi Kinerja Guru

*Tabel 4. 4 Hasil Statistik Deskriptif Kinerja Guru*

Kinerja Guru				
N	Mean	Std. Deviation	Maximum	Minimum
54	75,69	6,01	88	62

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari kinerja guru menunjukkan angka 75,69 dengan nilai standart deviasinya sebesar 6,01.

ii. Kategori Kinerja Guru

Setelah mengetahui nilai dari mean dan standar deviasi pada variabel kinerja guru untuk selanjutnya peneliti mengkategorikan menjadi tiga kategori, diantaranya rendah, sedang, dan tinggi. Pengambilan keputusan kategorisasi didasari oleh rumus berikut.

*Tabel 4. 5 Rumus Kategorisasi Skala Kinerja Guru*

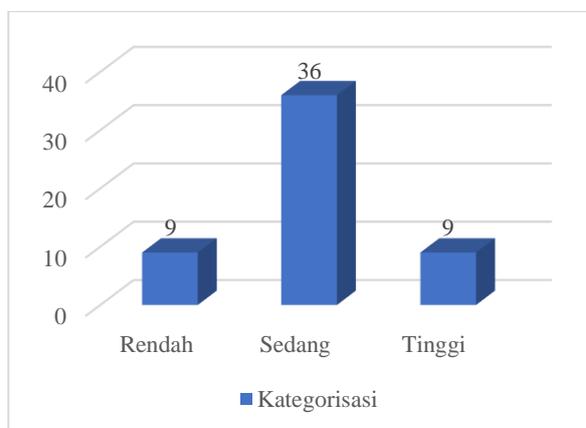
Kategorisasi	Rumus	Hasil
Rendah	$X < M - 1SD$	$X < 69,68$
Sedang	$M - 1SD < X < M + 1SD$	$69,68 < X < 81,7$
Tinggi	$X < M + 1SD$	$X < 81,7$

Selanjutnya, peneliti melakukan analisis terkait dengan total data responden yang sesuai atau yang tergolong dengan kategori, baik rendah, sedang, maupun tinggi. Penggolongan tersebut menggunakan software SPSS 26 dengan hasil kategori pada skala kinerja guru sebagai berikut.

*Tabel 4. 6 Kategorisasi Kinerja Guru*

Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
Rendah	9	16,7 %
Sedang	36	66,6 %
Tinggi	9	16,7 %

*Gambar 4. 1 Kategorisasi Kinerja Guru*



Berdasarkan tabel dan diagram diatas dapat disimpulkan bahwa guru

di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati memiliki kinerja guru yang tergolong sedang dengan jumlah responden sebanyak 36 orang atau 66,6%. Selain itu, berdasarkan hasil tabel yang diperoleh menunjukkan bahwa bahwa guru di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati memiliki kinerja guru sebanyak 9 responden (16,7%) tergolong rendah dan 9 responden (16,7%) tergolong tinggi.

## 2) Analisis Deskriptif Data Motivasi Kerja

### i. Mean dan Standar Deviasi Motivasi Kerja

*Tabel 4. 7 Hasil Statistik Deskriptif Motivasi Kerja*

Motivasi Kerja				
N	Mean	Std. Deviation	Maximum	Minimum
54	68,76	5,97	82	59

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari motivasi kerja guru menunjukkan angka 68,76 dengan nilai standart deviasinya sebesar 5,97.

### ii. Kategori Motivasi Kerja

Setelah mengetahui nilai dari mean dan standar deviasi pada variabel motivasi kerja untuk selanjutnya peneliti mengkategorikan menjadi tiga kategori, diantaranya rendah, sedang, dan tinggi. Pengambilan keputusan kategorisasi didasari oleh rumus berikut.

*Tabel 4. 8 Rumus Kategorisasi Skala Motivasi Kerja*

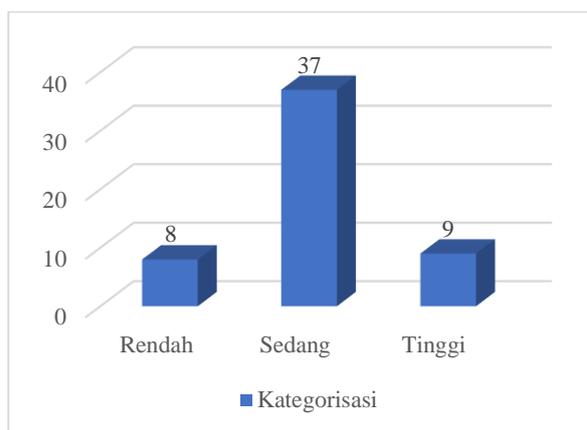
Kategorisasi	Rumus	Hasil
Rendah	$X < M - 1SD$	$X < 62,79$
Sedang	$M - 1SD < X < M + 1SD$	$62,79 < X < 74,73$
Tinggi	$X < M + 1SD$	$X < 74,73$

Selanjutnya, peneliti melakukan analisis terkait dengan total data responden yang sesuai atau yang tergolong dengan kategori, baik rendah, sedang, maupun tinggi. Penggolongan tersebut menggunakan software SPSS 26 dengan hasil kategori pada skala motivasi kerja sebagai berikut.

Tabel 4. 9 Kategorisasi Motivasi Kerja

Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
Rendah	8	14,8 %
Sedang	37	68,5 %
Tinggi	9	16,7 %

Gambar 4. 2 Kategorisasi Motivasi Kerja



Berdasarkan tabel dan diagram diatas dapat disimpulkan bahwa guru di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati memiliki motivasi kerja yang tergolong sedang dengan jumlah responden sebanyak 37 orang atau 68,5%. Selain itu, berdasarkan hasil tabel yang diperoleh menunjukkan bahwa bahwa guru di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati memiliki motivasi kerja sebanyak 8 responden (14,8%) tergolong rendah dan 9 responden (16,7%) tergolong tinggi.

### 3) Analisis Deskriptif Data Jenis Kelamin

#### i. Mean dan Standar Deviasi Jenis Kelamin

Tabel 4. 10 Hasil Statistik Deskriptif Jenis Kelamin

Jenis Kelamin				
N	Mean	Std. Deviation	Maximum	Minimum
54	1,8	0,4	2	1

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari jenis kelamin menunjukkan angka 1,8 dengan nilai standart deviasinya sebesar 0,4.

ii. Kategori Jenis Kelamin

Setelah mengetahui nilai dari mean dan standar deviasi pada variabel jenis kelamin untuk selanjutnya peneliti mengkategorikan menjadi tiga kategori, diantaranya rendah, sedang, dan tinggi. Pengambilan keputusan kategorisasi didasari oleh rumus berikut.

*Tabel 4. 11 Rumus Kategorisasi Skala Jenis Kelamin*

Kategorisasi	Rumus	Hasil
Rendah	$X < M - 1SD$	$X < 1,4$
Sedang	$M - 1SD < X < M + 1SD$	$1,4 < X < 2,2$
Tinggi	$X < M + 1SD$	$X < 2,2$

Selanjutnya, peneliti melakukan analisis terkait dengan total data responden yang sesuai atau yang tergolong dengan kategori, baik rendah, sedang, maupun tinggi. Penggolongan tersebut menggunakan software SPSS 26 dengan hasil kategori pada skala jenis kelamin sebagai berikut.

*Tabel 4. 12 Kategorisasi Jenis Kelamin*

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase	Kategorisasi
Laki-Laki	11	20,4 %	Rendah
Perempuan	43	79,6 %	Sedang

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 11 guru laki-laki dengan kategori rendah dan 43 guru perempuan dikategorikan sedang pada SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati.

#### 4. Asumsi Asumsi

##### a. Normalitas Data

*Tabel 4. 13 Hasil Normalitas Data*

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,42404626
Most Extreme Differences	Absolute	,065

	Positive	,065
	Negative	-,051
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Normalitas Data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang terdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu *Kolmogorov-Smirnov* dengan jumlah responden sebanyak 54 guru SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati. Apabila nilai signifikansi probabilitas lebih dari 0,05 (  $P > 0,05$  ) maka data tersebut terdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi probabilitas kurang dari 0,05 (  $P < 0,05$  ) maka data penelitian dapat dikatakan tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,200. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal karena nilai probabilitasnya diatas 0,05 (  $P > 0,05$  ).

## b. Linieritas Hubungan

Tabel 4. 14 Hasil Linieritas Hubungan

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	1223,215	20	61,161	2,923	,003
		Linearity	824,459	1	824,459	39,406	,000
		Deviation from Linearity	398,756	19	20,987	1,003	,482
	Within Groups		690,433	33	20,922		
Total			1913,648	53			

Linieritas hubungan dilakukan untuk mengetahui data dari variabel tersebut memiliki hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Dua variabel tersebut dapat dikatakan linier apabila nilai signifikan *deviation from linearity* probabilitas lebih dari 0,05 (  $p > 0,05$  ), dan sebaliknya apabila nilai probabilitasnya dibawah 0,05 (  $P < 0,05$  ) maka data tersebut tidak terdapat hubungan yang linier.

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan dapat diketahui pada tabel 4.14 bahwa nilai *deviation from linearity* pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,482. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel ini linier, dimana dibuktikan dengan nilai *deviation from linearity* sebesar  $0,482 > 0,05$  yang berarti terdapat korelasi linier antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Korelasi Pearson

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel X (motivasi kerja dan jenis kelamin) terhadap variabel Y (kinerja guru). Pada penelitian ini menggunakan analisis *Product Moment* atau korelasi Pearson. Hasil yang diperoleh melalui korelasi *Pearson* digunakan mengetahui tingkat pengaruh antar variabel, dimana nilai  $r$  dapat bervariasi mulai  $-1$  sampai  $+1$  dimana semakin dekat dengan  $+1$  atau  $-1$  maka semakin kuat hubungan linier antar X dan Y. Apabila nilai *Pearson's r* positif maka hubungan liniernya positif yang artinya semakin besar X maka nilai Y semakin besar. *Pearson's r* negatif maka hubungan liniernya negatif juga dimana semakin besar nilai X maka nilai Y akan semakin kecil.

Sedangkan untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan korelasi antar dua variabel maka dapat dilihat pada interpretasi nilai dibawah ini:

1. 0,00 – 0,199 : memiliki tingkat korelasi yang sangat lemah
2. 0,20 – 0,399 : memiliki tingkat korelasi yang lemah
3. 0,40 – 0,599 : memiliki tingkat korelasi yang sedang
4. 0,60 – 0,799 : memiliki tingkat korelasi yang kuat
5. 0,80 – 1,000 : memiliki tingkat korelasi yang sangat kuat

Berikut merupakan hasil dari uji hipotesis yang sudah dilakukan

menggunakan *software* SPSS.

*Tabel 4. 15 Hasil Uji Korelasi Person*

Variable	Pearson Correlation	P-Value
Motivasi Kerja – Kinerja Guru	0,656	0,000
Jenis Kelamin – Kinerja Guru	0,105	0,452

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa:

- 1) nilai koefisien korelasi pada variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,656 serta nilai P-value sebesar 0,000. Sehingga dikatakan bahwa hubungan motivasi kerja dan kinerja guru memiliki hubungan korelasi yang kuat dan positif (nilai *Person's* 0,656), untuk nilai signifikannya senilai (0,000) dimana kemungkinan terjadinya korelasi itu besar.
- 2) nilai koefisien korelasi pada variabel jenis kelamin (X2) sebesar 0,105 serta nilai P-value sebesar 0,452. Sehingga dikatakan bahwa hubungan jenis kelamin dan kinerja guru tidak memiliki hubungan korelasi dimana nilai signifikannya (P-Value) senilai 0,452 atau (lebih dari 0,05) serta tingkat terjadinya korelasi juga sangat lemah sebab nilai *Person's* sebesar 0,105.

## **b. Uji T Perbedaan Jenis Kelamin**

### **1. Kinerja Guru**

*Tabel 4. 16 Uji T atas Perbedaan Kinerja Guru*

Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Sig. (2-tailed)
Laki-laki	11	74,4545	6,80241	2,05100	0,452
Perempuan	43	76,0000	5,83503	0,88983	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai p-value sebesar 0,452 dimana nilai tersebut tidak signifikan atau tidak berpengaruh dikarenakan nilai p-value sebesar  $0,452 > 0,05$ .

Untuk nilai rata-rata skor dari kinerja guru laki-laki adalah 74,45 dengan standar deviasi 6,80, sedangkan rata-rata skor kinerja guru perempuan adalah 76,00 dengan standar deviasi 5,83. Hasil dari nilai rata-rata tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru perempuan lebih besar daripada guru laki-laki, karena nilai mean atau rata-rata lebih tinggi ke kinerja guru perempuan

## 2. Motivasi Kerja

*Tabel 4. 17 Uji T atas Perbedaan Motivasi Kerja*

Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Sig. (2-tailed)
Laki-laki	11	69,8182	6,86758	2,07065	0,515
Perempuan	43	68,4884	5,78328	0,88194	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai p-value sebesar 0,452 dimana nilai tersebut tidak signifikan atau tidak berpengaruh dikarenakan nilai p-value sebesar  $0,515 > 0,05$ . Untuk nilai rata-rata skor dari motivasi kerja guru laki-laki adalah 69,81 dengan standar deviasi 6,86, sedangkan rata-rata skor motivasi kerja guru perempuan adalah 68,48 dengan standar deviasi 5,78. Hasil dari nilai rata-rata tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru laki-laki lebih besar daripada guru perempuan, karena nilai mean atau rata-rata lebih tinggi ke motivasi kerja guru laki-laki.

## D. Pembahasan

### 1. Tingkat Kinerja Guru di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan, salah satu bentuk keberhasilan pendidikan dapat diketahui melalui kinerja guru. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang

dapat dicapai seorang guru yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif data yang telah dilakukan dapat dikatakan bahwa kinerja guru yang dimiliki oleh subjek penelitian, yakni Guru di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati dibedakan ke dalam 3 (tiga) kategori, yakni kategori rendah, sedang dan tinggi. Dari total sebanyak 54 guru yang menjadi subjek penelitian, guru dengan kinerja yang tergolong pada kategori rendah terdapat sebanyak 9 responden dengan persentase sebesar 16,7%. Sementara itu, guru dengan kinerja yang tergolong pada kategori sedang terdapat sebanyak 36 responden dengan persentase sebesar 66,6%. Dan guru dengan kinerja yang tergolong pada kategori tinggi terdapat sebanyak 9 responden dengan persentase sebesar 16,7%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek penelitian, yakni Guru di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati memiliki kinerja yang tergolong pada kategori sedang.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan, salah satu bentuk keberhasilan pendidikan dapat diketahui melalui kinerja guru. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seorang guru yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif data yang telah dilakukan dapat dikatakan bahwa kinerja guru yang dimiliki oleh subjek penelitian, yakni Guru di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati dibedakan ke dalam 3 (tiga) kategori, yakni kategori rendah, sedang dan tinggi. Dari total sebanyak 54 guru yang menjadi subjek penelitian, guru dengan kinerja yang tergolong pada kategori rendah terdapat sebanyak 9 responden dengan persentase

sebesar 16,7%. Sementara itu, guru dengan kinerja yang tergolong pada kategori sedang terdapat sebanyak 36 responden dengan persentase sebesar 66,6%. Dan guru dengan kinerja yang tergolong pada kategori tinggi terdapat sebanyak 9 responden dengan persentase sebesar 16,7%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek penelitian, yakni Guru di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati memiliki kinerja yang tergolong pada kategori sedang.

Guru dengan kinerja kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa guru tersebut mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya pada tingkat yang cukup memadai, meskipun belum mencapai potensi maksimal. Berkaitan dengan hal tersebut sebanyak 36 responden dengan persentase sebesar (66,6%) Guru di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati yang tergolong memiliki kinerja dengan kategori sedang dinilai mampu menyampaikan materi pembelajaran dengan baik, namun mungkin kurang berinovasi dalam metode pengajaran atau kurang optimal dalam memanfaatkan teknologi dan pendekatan kreatif. Dari sisi siswa, pembelajaran tetap berjalan, namun kualitas pengalaman belajar mungkin kurang menarik sehingga tidak sepenuhnya memotivasi siswa untuk mencapai prestasi terbaik mereka. Selain itu, guru dalam kategori ini mungkin cenderung kurang proaktif dalam berkolaborasi dengan kolega atau terlibat dalam pengembangan profesional. Meski demikian, kinerja sedang masih dapat ditingkatkan dengan memberikan dukungan berupa pelatihan, mentoring, atau penghargaan atas pencapaian tertentu, sehingga guru dapat lebih termotivasi dan meningkatkan kontribusinya terhadap lingkungan sekolah. Dengan intervensi yang tepat, guru dalam kategori ini memiliki potensi untuk berkembang dan mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Berikutnya, pada hasil analisis deskriptif data juga diketahui terdapat sebanyak 9 responden dengan persentase sebesar (16,7%) Guru di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati memiliki kinerja yang tergolong pada kategori tinggi. Kinerja dengan kategori tinggi mencerminkan kemampuan yang luar biasa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara

profesional dan inovatif. Guru dengan kinerja tinggi tidak hanya menyampaikan materi dengan jelas dan terstruktur tetapi juga mampu menciptakan pembelajaran yang menarik, interaktif, dan relevan bagi kebutuhan siswa. Mereka cenderung memanfaatkan teknologi dan strategi pengajaran modern untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Guru ini juga berperan sebagai motivator, memberikan inspirasi kepada siswa untuk belajar lebih giat dan mencapai prestasi terbaik mereka. Selain itu, guru dengan kinerja tinggi sering terlibat aktif dalam pengembangan profesional, berbagi pengetahuan dengan rekan kerja, dan berkontribusi dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah secara keseluruhan. Keberadaan guru seperti ini sangat berdampak positif, baik dalam menciptakan budaya belajar yang kuat di sekolah maupun dalam meningkatkan reputasi sekolah di mata masyarakat.

Dari hasil analisis deskriptif yang dilakukan juga diketahui terdapat sebanyak 9 responden dengan persentase sebesar (16,7%) Guru di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati memiliki kinerja yang tergolong pada kategori rendah. Kinerja dengan kategori rendah menunjukkan bahwa jika seorang guru memiliki kinerja dalam kategori rendah, hal ini dapat berdampak negatif pada proses pembelajaran, siswa, dan lingkungan sekolah secara keseluruhan. Guru dengan kinerja rendah cenderung tidak mampu memenuhi standar minimal dalam melaksanakan tugasnya, seperti kurang mempersiapkan materi ajar, tidak menggunakan metode pengajaran yang efektif, dan minimnya keterlibatan dalam kegiatan sekolah. Akibatnya, pembelajaran menjadi monoton dan tidak menarik, sehingga siswa kehilangan motivasi belajar dan prestasi mereka dapat menurun. Selain itu, guru dengan kinerja rendah mungkin sulit membangun hubungan positif dengan siswa maupun kolega, yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Dalam jangka panjang, hal ini dapat memengaruhi citra sekolah secara negatif. Untuk mengatasi kondisi ini, perlu dilakukan pembinaan yang intensif, seperti memberikan pelatihan, bimbingan dari

mentor, dan evaluasi berkala, sehingga guru tersebut dapat meningkatkan kompetensi dan kinerjanya demi mendukung keberhasilan pendidikan.

## **2. Tingkat Motivasi Kerja di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati**

Motivasi merupakan sebuah proses yang menjelaskan tingkat keintensitasan, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya. Motivasi kerja guru dalam bekerja tentu berkaitan dengan keinginan atau harapan yang akan dicapai, sebab profesi guru merupakan profesi yang tidak hanya dituntut untuk memiliki kemampuan dan pengetahuan saja, guru juga perlu memiliki motivasi dalam bekerja yang tinggi guna mencapai prestasi yang diinginkan dan secara optimal (Siregar & Halwi, 2021). Motivasi menjadi faktor penting dalam menentukan sejauh mana seseorang akan berusaha dan bertahan dalam menghadapi tantangan dalam pekerjaannya. Dalam konteks kerja, motivasi mendorong individu untuk mencapai kinerja yang optimal dan berkontribusi secara efektif terhadap tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis analisis deskriptif data sebagaimana yang dijabarkan dalam hasil penelitian dapat diketahui motivasi kerja yang dimiliki oleh subjek penelitian ini, yakni guru SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati terbagi menjadi dalam 3 (tiga) kategori, yakni kategori rendah, sedang dan tinggi. Dari 54 guru yang menjadi subjek dalam penelitian ini, guru yang tergolong memiliki motivasi kerja rendah terdapat sebanyak 8 responden dengan persentase sebesar (14,8%). Sementara itu, guru yang tergolong memiliki motivasi kerja dengan kategori sedang terdapat sebanyak 37 responden dengan persentase sebesar (68,5%). Dan guru yang tergolong memiliki motivasi kerja dengan kategori tinggi terdapat sebanyak 9 responden dengan persentase sebesar (16,7%). Melalui hasil tersebut dapat disimpulkan mayoritas guru SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati memiliki motivasi kerja yang berada dalam kategori sedang atau cukup baik.

Individu dengan motivasi kerja yang sedang atau cukup baik merupakan suatu hal yang positif karena ini dapat memudahkan mereka

dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam hal ini, sebanyak 37 guru (68,5%) yang memiliki motivasi kerja sedang mencerminkan pada keintensitasan, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya. Kategori motivasi kerja sedang juga mengartikan bahwa guru memiliki faktor penting dalam menentukan sejauh mana seseorang akan berusaha dan bertahan dalam menghadapi tantangan dalam pekerjaannya. Dalam konteks kerja, motivasi mendorong individu untuk mencapai kinerja yang optimal dan berkontribusi secara efektif terhadap tujuan organisasi.

Sementara itu, hasil lain dari analisis deskriptif menunjukkan terdapat sebanyak 9 guru (68,5%) memiliki motivasi kerja yang berada pada kategori tinggi. Motivasi kerja yang tinggi mampu memungkinkan guru untuk dapat dengan mudah mencapai segala sesuatu yang diinginkan. Ini karena guru memiliki dorongan yang besar besar dalam menghadapi segala permasalahan yang ada di dalam kehidupannya serta mampu memberikan peranan penting yang berkaitan dengan semangat dalam bekerja sehingga tugas dan tanggungjawab dapat diselesaikan serta kinerja akan meningkat (Fauzyah, 2020).

Disisi lain dari hasil analisis deskriptif juga diketahui sebanyak 8 responden dengan persentase sebesar (14,8%) memiliki motivasi kerja yang berada pada kategori rendah mencerminkan kurangnya keintensitasan, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini, guru dengan motivasi kerja rendah cenderung akan memiliki keraguan dalam diri mereka serta kurang memiliki keyakinan dalam menghadapi tugas atau situasi tertentu. Jika seorang guru memiliki motivasi kerja yang rendah, dampaknya dapat dirasakan secara luas, baik pada dirinya sendiri, siswa, maupun lingkungan sekolah. Guru dengan motivasi rendah cenderung menunjukkan penurunan kinerja, kurang mempersiapkan materi dengan baik, dan enggan berinovasi dalam metode pengajaran.

### **3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dari motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang sudah dilakukan bahwasanya nilai koefisien korelasinya sebesar 0,656 dengan taraf signifikannya atau nilai P-value sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa antara motivasi kerja dengan kinerja guru, yang menunjukkan terdapat hubungan korelasi yang kuat dan positif antara kedua variabel tersebut.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Islami Putri et al., (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SD Se-Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di SD Se-Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan memiliki skor 93,07% dengan kategori sangat baik, sedangkan kinerja guru pada SD Se-Gugus III Kecamatan Koto XI Tarusan sebesar 92,79% dengan kategori sangat baik. Sehingga memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru dengan koefisien korelasinya sebesar 0,562.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Barkah & Hidayat (2023) menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki seorang guru maka akan mempengaruhi atau mendorong tercapainya suatu kinerja guru di sekolah dasar tersebut. Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dengan kinerja guru memiliki pengaruh yang positif dengan nilai  $t$  – hitung lebih besar dari  $t$ - tabel sebesar  $4,218 > 2,021$ .

Maka berdasarkan temuan yang ada serta temuan sebelumnya menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh semakin memperkuat bahwa variabel motivasi kerja dan kinerja guru memiliki hubungan korelasi yang kuat dan positif diantara kedua variabel tersebut. Semakin kuat motivasi kerja yang dimiliki maka seorang guru diharapkan mampu mempertahankan serta terus meningkatkan motivasi yang dimilikinya

tersebut. Motivasi sendiri mampu mendorong seorang guru untuk terus melaksanakan suatu pekerjaan yang dilakukan supaya tercapai dengan tujuan yang direncanakan, hal ini menjadi tanggung jawab seorang guru. Sesuai dengan teori Hamzah B. Uno (2013: 73) yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang dimiliki seorang guru terdiri dari tanggungjawab dalam melaksanakan suatu pekerjaan, pencapaian prestasi, melakukan tugas dengan target, serta mandiri dalam mengerjakan sesuatu.

#### **4. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati Ditinjau Dari Jenis Kelamin**

Jenis kelamin atau gender sendiri berkaitan dengan perbedaan antara laki-laki dan perempuan dimana terletak pada biologisnya sejak lahir. Kesetaraan antara laki-laki dan perempuan terletak pada pembagian peran dan tugas dimana harus adil dan seimbang. Menurut Andarini et al., (2022), peran laki-laki dan perempuan mampu dilihat pada pekerjaan atau produktivitas setiap individu, laki-laki dianggap mampu mengalokasikan pada pekerjaan yang lebih tinggi seperti dokter, teknik, arsitek, kontraktor, dll. Sedangkan perempuan mampu mengalokasikan pekerjaan pada bidang-bidang seperti kesekretarian, pengasuhan, perawat, guru, dll.

Hal ini menjadi relevan dimana seorang guru mampu meletakkan perannya dalam menjalankan tugas, menganalisa dan berfikir mengenai suatu tindakan dari seorang guru (Hatifah, 2015). Peran dari guru pria dan guru wanita dalam mengajar memiliki peran yang sama, dimana berperan aktif dalam memajukan pendidikan di Indonesia (Panuntun, 2018). Dalam konteks ini, peran dari guru pria dan wanita ialah sama untuk memajukan dan memaksimalkan pendidikan di Indonesia. Sehingga tidak adil apabila peran dari guru tidak disama ratakan hanya karena jenis kelamin.

Hasil penelitian mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati menemukan bahwa jenis kelamin guru tidak berkorelasi dalam motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan uji korelasi menunjukkan nilai sebesar 0,105 dengan nilai signifikansi sebesar 0,452 dimana lebih dari 0,05. Sehingga tidak ditemukan adanya

hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja guru di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari kinerja guru laki-laki di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati sebesar 74,45 dan nilai rata-rata skor kinerja guru perempuan sebesar 76 yang artinya kinerja guru perempuan di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati tersebut lebih besar daripada guru laki-laki, karena nilai mean atau rata-rata lebih tinggi ke kinerja guru perempuan. Sedangkan untuk motivasi kerja yang dimiliki guru laki-laki lebih besar daripada guru perempuan, hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata motivasi kerja guru laki-laki sebesar 69,81 dan guru perempuan sebesar 68,48.

Penelitian yang dilakukan oleh Soeprodjo et al., (2017) juga mendukung pernyataan tersebut “Hubungan antara jenis kelamin dan motivasi kerja dengan kinerja perawat”. Dalam penelitian tersebut menunjukkan hasil uji statistik sebesar 0,917 yang berarti nilai *p-value* lebih dari 0,05. Hasil temuan tersebut menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja. Selain itu, penelitian tersebut juga menyatakan bahwa kinerja seseorang bukan sebagai karakteristik pada individu, melainkan perwujudan dari kemampuan serta bakat yang dimiliki oleh orang tersebut.

Selain itu, diketahui bahwa pada penelitian ini terdapat perbedaan hasil tingkat kinerja dari motivasi kerja antara guru laki-laki dan perempuan. Tingkat kinerja yang dimiliki oleh guru laki-laki menunjukkan persentase yang lebih rendah daripada guru perempuan. Hal ini dilatar belakangi oleh adanya perbandingan jumlah tenaga pendidik di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati. Sebanyak 54 orang pengajar di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati, 79,6% didominasi oleh guru berjenis kelamin perempuan dan sisanya 20,4% adalah guru berjenis kelamin laki-laki.

Penelitian yang dilakukan oleh Mulyaningtyas dalam Soeprodjo et al., (2017) juga menyatakan bahwa, jenis kelamin sendiri merupakan

pengkategorian secara biologis yang dapat kita ketahui identitas dirinya. Oleh karena itu, jenis kelamin sendiri tidak dapat dipertukarkan. Pernyataan mengenai jenis kelamin juga dipaparkan oleh Prasastin dalam Awalia et al., (2021) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja. Kinerja merupakan suatu pilihan komitmen yang dipilih oleh orang tersebut, bukan merupakan karakteristik bawaan. Sehingga tidak terdapat perbedaan antara pria dan wanita dalam motivasi, kompetitif, serta kemampuan dalam menganalisis dan memecahkan masalah.

Hal ini menegaskan bahwa kinerja guru lebih ditentukan dari kemampuan, komitmen, dan bakat yang dimilikinya. Bukan berasal dari karakteristik biologis seperti jenis kelamin. Oleh karena itu, penting untuk mendukung pembagian peran tanpa memandang gender guna memberi kesempatan yang sama bagi guru pria dan wanita dalam berkontribusi untuk memajukan pendidikan di Indonesia. Hal ini tidak hanya mencerminkan keadilan, melainkan meningkatkan efisiensi dan kualitas pendidikan melalui pengoptimalan potensi setiap individu.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil penelitian serta pembahasan sebagaimana yang telah dijabarkan sebelumnya mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Abu Bakar Ash Shidiq Pati ditinjau dari jenis kelamin maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Dari hasil analisis pada variabel kinerja guru, maka diperoleh hasil bahwa tingkat kinerja yang dimiliki oleh guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Abu Bakar Ash Shidiq Pati, tergolong pada kategori sedang yang artinya menunjukkan bahwa tingkat kinerja guru berada pada level yang memadai untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Namun, kinerja pada kategori sedang tersebut belum mencapai kategori yang sangat baik atau tinggi, sehingga perlu untuk melakukan pengembangan atau peningkatan pada kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis deskripsi pada data penelitian, yakni sebesar 54 guru yang menjadi subjek penelitian terdapat sebanyak 36 guru dengan persentase sebesar 66,6% yang tergolong pada kategori sedang, 9 guru dengan persentase 16,7% pada kategori rendah, dan 9 guru dengan persentase 16,7% pada kategori tinggi
2. Hasil analisis pada variabel motivasi kerja, diperoleh hasil bahwa tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Abu Bakar Ash Shidiq Pati tergolong pada kategori sedang yang artinya menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh guru-guru di sekolah tersebut berada pada level yang sedang, perlu untuk dilakukan peningkatan terkait dengan motivasi. Motivasi yang dimiliki diharapkan untuk lebih ditingkatkan guna ketika menjalankan tugas dapat lebih optimal supaya hasilnya juga maksimal. Hasil analisis deskripsi pada data penelitian, dengan 54 guru yang menjadi subjek penelitian terdapat sebanyak 37 responden dengan persentase sebesar 68,5% yang tergolong

sedang, sebesar 14,8% guru atau 8 responden dengan kategori rendah, dan 9 responden atau 16,7% dengan kategori tinggi.

3. Motivasi kerja guru di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati dalam melakukan kinerja sebagai guru memiliki korelasi yang kuat yaitu korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasinya sebesar 0,656, dimana memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan taraf signifikannya atau nilai *P-value* sebesar 0,000. Sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati memiliki hubungan korelasi yang kuat dan positif.
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam kinerja maupun motivasi kerja guru berdasarkan jenis kelamin. Rata-rata skor kinerja dan motivasi kerja antara guru laki-laki dan perempuan memiliki nilai yang relatif serupa, dan hasil uji statistik mendukung bahwa perbedaan tersebut tidak signifikan ( $p > 0,05$ ). Dengan demikian, jenis kelamin tidak memengaruhi kinerja maupun motivasi kerja guru berdasarkan data yang dianalisis. Motivasi kerja terhadap kinerja guru ditinjau dari jenis kelamin memiliki hasil yang menunjukkan bahwa pada variabel jenis kelamin tidak memiliki hubungan terhadap kinerja guru di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati. Karena kinerja merupakan suatu pilihan untuk berkomitmen yang dipilih oleh orang tersebut, bukan merupakan karakteristik bawaan atau biologis.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

### **1. Bagi Subjek Penelitian**

Guru diharapkan lebih memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja, seperti tujuan pribadi, kebutuhan akan pengakuan, serta kepuasan terhadap pekerjaan. Untuk itu, guru dapat mengikuti pelatihan pengembangan diri atau lokakarya yang

mendukung peningkatan motivasi kerja. Selain itu, penting bagi guru untuk memahami bahwa perbedaan jenis kelamin tidak menjadi penghalang maupun keunggulan dalam kinerja. Fokus utama sebaiknya diarahkan pada pengembangan kompetensi individu tanpa terpengaruh stereotip gender. Guru juga disarankan untuk menetapkan target kerja yang realistis dan melibatkan diri dalam komunitas profesional agar dapat menerima pengakuan dan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja.

## 2. Bagi Sekolah

Sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi guru dengan cara memberikan penghargaan atas prestasi individu tanpa membedakan gender atau jenis kelamin. Selain itu, pihak sekolah diharapkan mampu mengadakan program pengembangan untuk para bapak atau ibu guru, seperti mengadakan pelatihan serta kegiatan yang mampu memperhatikan pada kebutuhan motivasi, misalnya penghargaan berbasis capaian kerja atau peluang pengembangan karier yang adil. Pihak sekolah harus memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan pada sekolah tersebut bersifat inklusif dan berbasis kesetaraan gender, sehingga setiap guru merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja secara optimal.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperdalam kajian tentang motivasi kerja dengan menggunakan indikator yang lebih spesifik, untuk melihat pengaruh atau hubungan terhadap kinerja guru. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan mampu mempertimbangkan konteks budaya atau nilai-nilai lokal yang ada sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih kaya mengenai hubungan motivasi kerja dan kinerja. Peneliti selanjutnya juga dapat memperluas subjek penelitian seperti menggunakan subjek penelitian pada berbagai jenjang pendidikan atau lokasi geografis yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif. Penelitian selanjutnya

diharapkan dapat penggunaan metode campuran (kualitatif dan kuantitatif) supaya mampu memberikan wawasan yang lebih mendalam. Terakhir, peneliti dapat menambahkan variabel atau moderasi, seperti usia, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, atau kepuasan kerja, untuk memperkaya hasil penelitian dan memberikan kontribusi baru dalam bidang ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H. M., Ramdani, A., & Hamidsyukrie. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kota Mataram.*
- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*.2022, 2(2), 1–6.
- Andarini, R. D. N., Wicaksono, A. S., & Sholichah, I. F. (2022). *Perbedaan Tingkat Motivasi Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Karyawan Pada PT.X.*
- Anshar, F. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinera Karyawan Bagian Produksi PT. Sari Tani Indonesia Group. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1–11.
- Ardiana, T. E. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun.*
- Awalia, M. J., Medyati, N., & Giay, Z. (2021). Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan Hubungan Umur Dan Jenis Kelamin Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Kwaingga Kabupaten Keerom. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 5(2).  
<http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/index>
- Damanik, R. (2019). Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru. In *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan* (Vol. 8, Issue 2).
- Dina, A., Yohanda, D., Fitri, J., Hakiki, M. U., & Sukatin. (2022). Teori Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 3(1), 149–158.

- Fauzyah, N. (2020). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah. *MUNTAZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 44–54.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi*.
- Hamzah B. Uno. (2013). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang pendidikan*. PT Bumi Aksara.
- HATIFAH, R. D. (2015). Pengaruh Relasi Gender Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri (Smp Negeri) Di Kecamatan Bekasi Selatan Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 1097–1107. <https://doi.org/10.21009/jmp.v6i2.1859>
- Hatta, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). *Pengaruh Kemampuan Dan Sikap Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Di Madrasah Aliyah Kabupaten Maros* (Vol. 4, Issue 1). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/miraipg.1>
- Kadji, Y. (2012). *Tentang Teori Motivasi*.
- Madani, R. A., Metroyadi, M., & Rizalie, A. M. (2024). Hubungan Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Guru dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Tambang Ulang Kabupaten Tanah Laut. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 7(1), 506–516. <https://doi.org/10.31539/alignment.v7i1.9079>
- Malayu. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan pengawasan Daerah Kabupaten Lampung Tengah. *Kesehatan Masyarakat*, 1(1), 8–29.
- Panuntun, S. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Lingkungan Kemenag Kabupaten

- Karanganyar Dengan Gender Sebagai Variabel Moderator. *Excellent*, 5(1), 110–119. <https://doi.org/10.36587/exc.v5i1.286>
- Pramandhika, A. (2020). *Motivasi Kerja Dalam Islam (Studi Kasus Pada Guru Tpq Di Kecamatan Semarang Selatan) Oleh: Ananto Pramandhika Dosen Pembimbing: Drs. Fuad Mas'ud, MIR*. 1–29.
- Pratamajaya, A., Manajemen, M., Widya, S., & Yogyakarta, W. (n.d.). *Diajukan Oleh : ANDHISTA PRATAMAJAYA 172603768*.
- Purba, S., Imanuel, A., Siahaan, G. N., & Gultom, P. (2024). Hubungan Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru SMK Negeri 2 Medan. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2, 191–194. <https://doi.org/10.59435/gjmi.v2i6.513>
- Ramdani, K. (2023). Hubungan Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Guru. *UNISAN JURNAL: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 03(04), 385–393. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Siregar, I. A., & Halwi, M. (2021). Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Motivasi Kerja Dalam Islam. *ALACRITY: Journal Of Education*, 1(1), 80–86.
- Soeprodjo, R. R. O. K., Mandagi, C. K. F., & Engkeng, S. (2017). *Hubungan Antara Jenis Kelamin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta.

Tarigan, I. B., & Panggabean, I. R. (2022). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU-GURU DI SMK NEGERI 7 MEDAN* Oleh (Vol. 11, Issue 1).

# LAMPIRAN

## Lampiran 1. Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
Jalan Gajayana 50 Malang 65133. Telepon: 0341-562911. Website: [uim-malang.ac.id](http://uim-malang.ac.id)

---

Nomor : 2456/FPsi 1/PP 009/10/2024  
Hal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI  
11 Oktober 2024

Kepada Yth  
Kepala SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati  
Jl. Soewondo No 1, Sekarkurung, Muktiharjo, Kec. Margorejo,  
Kabupaten Pati, Jawa Tengah  
di Tempat

*Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.*

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada

Nama / NIM	MUHAMMAD AMINUL FIKAR/200401110065
Tempat Penelitian	SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati
Judul Skripsi	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SDIT Abu Bakar Ash Shidiq Pati ditinjau dari Jenis Kelamin
Dosen Pembimbing	1. Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I 2. Dr. Yulia Sholichatun, M.Si., Psikolog
Tanggal Penelitian	16-10-2024 s.d 31-10-2024
Model Kegiatan	Offline

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

*Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.*

a.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik

  
Ali Ridha

Tembusan  
1. Dekan,  
2. Para Wakil Dekan,  
3. Ketua Jurusan,  
4. Arsip.

---

Dokumen ini telah difanda tangani secara elektronik.  
Token : n5mXEa

## Lampiran 2. Surat Balasan



YAYASAN PENGEMBANGAN UMMAT SIDIK  
 BIDANG PENDIDIKAN

**SD ISLAM TERPADU ABU BAKAR ASH SHIDIQ**

NIS: 100410 NSS: 102031812041 NPSN: 20317165 NKJSIT : 4.33.18.02.001  
 Jl. Soewondo No. 1 Sekarkurung – Muktiharjo Kec. Margorejo Kab. Pati  
 Telp. (0295) 392355 E-mail : [sdit.abubakarpati@gmail.com](mailto:sdit.abubakarpati@gmail.com) Website : <https://abubakargroup.sch.id/>

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Nomor : 421.2/254

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Sekolah Dasar Islam Terpadu Abu Bakar Ash Shidiq

Nama : Ali Yaturrofiah, S.Ag.  
 NIY : 1-07-77-0027  
 Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa :

Nama : Muhammad Aminul Fikar  
 NIM : 200401110065  
 Fakultas/Prodi : Psikologi

adalah Mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Program S1, telah melakukan pra penelitian tanggal 1 – 7 Agustus 2024 dan diteruskan dengan penelitian tanggal 16 – 30 Oktober 2024 untuk menyusun skripsi yang berjudul **“Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SD IT Abu Bakar Ash Shidiq Pati Ditinjau dari Jenis Kelamin”**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pati, 26 November 2024  
 Kepala Sekolah,  
  
 Ali Yaturrofiah, S.Ag.  
 NIY: 1-07-77-0027

### Lampiran 3. Skala Kinerja Guru

## **HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU DI SDIT ABU BAKAR ASH SHIDIQ PATI DITINJAU DARI JENIS KELAMIN**

### **Petunjuk Pengisian**

1. Dimohon untuk mengisi data diri Bapak/ Ibu yang sesuai dengan keadaan sebenarnya, pengisian dilakukan pada bagian identitas responden
2. Dimohon untuk membaca setiap butir pertanyaan dengan cermat
3. Silahkan dipilih dari salah satu alternatif jawaban yang paling tepat dengan kriteria jawaban yang sesuai dengan diri Bapak/ Ibu
4. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan
5. Keterangan alternatif jawaban:  
SS = apabila jawaban tersebut menurut anda sangat setuju  
S = apabila jawaban tersebut menurut anda setuju  
TS = apabila jawaban tersebut menurut anda tidak setuju  
STS = apabila jawaban tersebut menurut anda sangat tidak setuju
6. Pada setiap jawaban yang dipilih, dimohon untuk memilih salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai menurut diri anda. Jawaban yang diberikan tidak dinilai terkait benar atau salah, dan hasil jawaban hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ilmiah. Oleh karena itu, berikan jawaban yang sesuai dengan diri anda, dan jawaban yang anda berikan akan dirahasiakan.

### Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Pria / Wanita (coret yang tidak perlu)

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan			
		SS	S	TS	STS
1	Saya akan terus belajar dalam mengembangkan pengetahuan dalam diri				
2	Setiap mengajar saya dituntut untuk menguasai bahan ajar.				
3	Setiap kali saya mengajar saya berpedoman pada RPP yang saya buat				
4	Saya akan terus memperhatikan komponen silabus untuk mencapai tujuan mengajar saya				
5	Saya mengkondisikan suasana kelas yang tenang sebelum memulai pembelajaran				
6	Saya kadang-kadang memeriksa kehadiran siswa setiap pertemuan				
7	Saya mengaitkan materi yang telah dipelajari sebelum masuk kepada materi yang akan diajarkan.				
8	Saya kadang-kadang tidak memberikan contoh kepada peserta didik untuk dapat memahami materi ajar				
9	Saya selalu menegur siswa yang ribut				
10	Dalam mengajar saya menggunakan metode yang bervariasi (ceramah, tanya jawab, demonstrasi, dll)				
11	Saya mengembangkan metode mengajar sesuai dengan materi pelajaran				
12	saya menumbuhkan kreativitas dan inovasi peserta didik				
13	Saat mengajar saya harus memberikan pertanyaan untuk pengembangan daya pikir peserta didik				

14	Saya memanfaatkan fasilitas media pengajaran yang ada disekolah				
15	Saya melibatkan peserta didik dalam pembuatan dan pemanfaatan media pembelajaran				
16	Saya menggunakan alat peraga berbasis internet				
17	Saya memantau kemajuan belajar peserta didik selama proses belajar				
18	Saya memberikan tugas pekerjaan rumah kepada peserta didik secara rutin				
19	Saya memeriksa tugas yang dikerjakan oleh peserta didik				
20	Saya memberikan penilaian ulangan harian kepada peserta didik				
21	Ketika membuat soal ulangan kadang tidak dengan materi yang telah diajarkan				
22	Saya memberi hasil penilaian peserta didik murid				

## Lampiran 4. Skala Motivasi Kerja

**Identitas Responden**

Nama :

Jenis Kelamin : Pria / Wanita (coret yang tidak perlu)

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan			
		SS	S	TS	STS
23	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi				
24	Saya bertanggungjawab atas tugas yang diberikan				
25	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prioritas				
26	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu				
27	Saya menyelesaikan tugas administrasi guru sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				
28	Saya berinisiatif sendiri dalam melaksanakan tugas				
29	Saya memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan sekolah				
30	Saya merasa senang bekerja sebagai guru di sekolah ini				
31	Situasi lingkungan kerja di sekolah ini mendukung aktivitas pekerjaan saya				
32	Saya bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik				
33	Saya membuat Penelitian Tindakan Kelas (PTK)				
34	Saya mendapat prestasi dari tugas yang dikerjakan tepat waktu				
35	Saya mendapat penghasilan tambahan di luar gaji sekolah				
36	Gaji yang saya terima memenuhi kebutuhan hidup				
37	Pemilihan guru teladan mendorong saya untuk mengembangkan diri				
38	Sekolah memberikan kesempatan untuk promosi jabatan				
39	Pihak sekolah memberikan penghargaan untuk pegawai yang memiliki kinerja baik				

40	Pihak sekolah menegur saya apabila tugas tidak selesai tepat waktu				
41	Pimpinan memberikan pujian kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai				
42	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima sebagai guru				
43	Pekerjaan yang saya kerjakan memperoleh imbalan yang layak				

## Lampiran 5. Dokumentasi





4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3
4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4
3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3
4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3
3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4
3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3



3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	4	4	2	4	4	4	3	4	2	2
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3
4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4
4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	2	4
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3
3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4