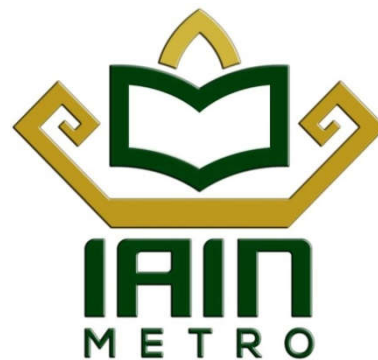


**PENGARUH PENDAPATAN (*INCOME*) DAN MOTIVASI
GURU TERHADAP KINERJA GURU PADA MADRASAH
ALYAH SWASTA SE- KABUPATEN TANGGAMUS**

TESIS

**Diajukan Memenuhi Persyaratan Mencapai Gelar Magister
dalam Bidang Pendidikan Agama Islam**

Program Studi: Pendidikan Agama Islam



Oleh:

**SURYANTO
NPM.19001864**

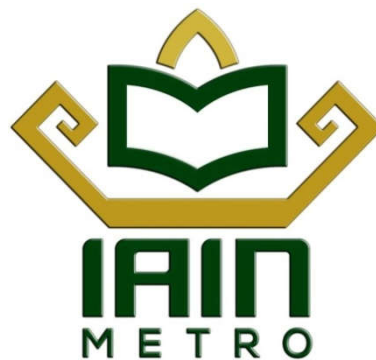
**PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1443 H / 2021 M**

**PENGARUH PENDAPATAN (*INCOME*) DAN MOTIVASI
GURU TERHADAP KINERJA GURU PADA MADRASAH
ALYAH SWASTA SE- KABUPATEN TANGGAMUS**

TESIS

**Diajukan Memenuhi Persyaratan Mencapai Gelar Magister
dalam Bidang Pendidikan Agama Islam**

Program Studi: Pendidikan Agama Islam



Oleh:

**SURYANTO
NPM.19001864**

Pembimbing I : Dr. Mukhtar Hadi, M.Si

Pembimbing II : Dr. Wahyudin, M.Phil

**PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1443 H / 2021 M**

ABSTRAK

SURYANTO, 2021, PENGARUH PENDAPATAN (*INCOME*) DAN MOTIVASI GURU TERHADAP KINERJA GURU PADA MADRASAH ALIYAH SWASTA SE- KABUPATEN TANGGAMUS.

Sumber daya manusia yang berkualitas juga dapat diciptakan melalui lembaga pendidikan formal. Madrasah mendapatkan kepercayaan masyarakat dalam mempersiapkan dan mengantarkan generasi anak kebangsaan untuk mampu bersaing dalam kompetisi global yang kian hari semakin terasa dampaknya terhadap berbagai keaktivitas kehidupan masyarakat. Guru merupakan salah satu factor penyelenggara pendidikan di madrasah. Meningkatkan mutu pendidikan berarti meningkatkan kinerja guru. Meningkatkan kinerja guru bukan saja melalui kesejahteraan tetapi juga profesionalismenya. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik anak usia dini jalur pendidikan formal pendidik dasar dan menengah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendapatan (*income*) terhadap kinerja guru pada madrasah aliyah swasta Se-Kabupaten Tanggamus dan untuk mengetahui relevansi Pendapatan (*income*) terhadap kinerja guru pada madrasah aliyah swasta Se-Kabupaten Tanggamus.

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Swasta Se-Kabupaten Tanggamus. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah Populasi sebanyak 428 responden karena jumlah Populasi lebih dari 100 responden maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *cluster sampling*, berdasarkan rumusan di atas diperoleh jumlah sampel adalah 43 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh variable pendapatan (*income*) guru terhadap kinerja guru pada madrasah Aliyah Swasta Se-Kabupaten Tanggamus. Hal ini di tunjukan oleh nilai $t_{hitung} (0,634) > t_{tabel}$ dengan $43 = 1\% = 0,376$ dengan tingkat signifikan 0,000 pada t_{tabel} , sehingga variable tentang pendapatan (*income*) guru terhadap kinerja guru pada madrasah Aliyah Swasta se Kabupaten Tanggamus terhadap pengaruh yang signifikan.

Terdapat pengaruh tentang Motivasi guru terhadap kinerja guru pada madrasah Aliyah Swasta se Kabupaten Tanggamus. Hal ini di tunjukan oleh nilai $t_{hitung} (0,430) > t_{tabel}$ dengan $N = 43$ tingkat kepercayaan $1\% = 0,376$ dengan tingkat signifikan 0,000 pada t_{tabel} , sehingga variable Tentang Motivasi Guru terhadap kinerja guru pada madrasah Aliyah Swasta se Kabupaten Tanggamus terhadap pengaruh yang signifikan. Terdapat pengaruh tentang Pendapatan (*income*) guru dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Swasta se Kabupaten Tanggamus. Hal ini di tunjukan oleh nilai $t_{hitung} (1,402) > t_{tabel}$ dengan $N = 43$ tingkat kepercayaan $5\% = 0,291$, dan tingkat kepercayaan $1\% = 0,376$ dengan tingkat signifikan 0,000 pada t_{tabel} , sehingga tentang Pendapatan (*income*) Guru dan Kinerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Swasta se Kabupaten Tanggamus terdapat pengaruh yang signifikan.

Dari hasil penelitian diatas maka semakin tinggi pendapat (*income*) dan motivasi guru maka semakin tinggi kinerja guru pada Madrasah Aliyah Swasta Se-Kabupaten Tanggamus.

ABSTRAK

SURYANTO,2021, INFLUENCE OF INCOME AND TEACHER MOTIVATION ON TEACHER PERFORMANCE AT PRIVATE ALIYAH MADRASAH IN TANGGAMUS DISTRICT.

Quality human resources can also be created through formal educational institutions. Madrasas gain public trust in preparing and delivering generations of national children to be able to compete in global competitions whose impact is increasingly being felt on various activities of people's lives. Teachers are one of the factors in providing education in madrasas. Improving the quality of education means improving teacher performance. Improving teacher performance is not only through welfare but also professionalism. In Law Number 14 of 2005 concerning teachers and lecturers article 1 paragraph (1) it is stated that teachers are professional educators with the main task of educating, teaching, guiding, directing, training, assessing, and evaluating early childhood students through formal education. elementary and intermediate.

This study aims to determine the effect of income on teacher performance at private madrasah aliyah in Tanggamus Regency and to determine the relevance of income to teacher performance at private madrasa aliyah in Tanggamus Regency.

This research was conducted in Private Madrasah Aliyah in Tanggamus Regency. This study uses a quantitative method with a total population of 428 respondents because the population is more than 100 respondents, so the sampling in this study uses cluster sampling, based on the above formula, the number of samples obtained is 43 respondents.

The results of the study show that: There is an influence of the teacher's income variable on the performance of teachers at private Aliyah madrasas in Tanggamus Regency. This is shown by the value of t-count (0.634) > t-table with 43 = 1% = 0.376 with a significant level of 0.000 in the t-table, so the variable about teacher income on teacher performance at private Aliyah madrasas in Tanggamus Regency to a significant influence.

There is an influence on teacher motivation on teacher performance at private Aliyah madrasas in Tanggamus Regency. This is indicated by the t-count value (0.430) > t-table with N = 43 confidence level 1% = 0.376 with a significant level of 0.000 in the t-table, so the variable About Teacher Motivation on teacher performance at private Aliyah madrasas in Tanggamus Regency to a significant influence.

There is an influence on teacher income and teacher motivation on the performance of private teachers in Tanggamus Regency. This is shown by the value of t-count (1.402) > t-table with N = 43 5% confidence level = 0.291, and 1% confidence level = 0.376 with a significant level of 0.000 on the t-table, so it is about Teacher's Income and Teacher Performance Against Teacher Performance At Private Madrasah Aliyah in Tanggamus Regency there is a significant influence.

From the results of the research above, the higher the income and motivation of teachers, the higher the performance of teachers at Private Madrasah Aliyah in Tanggamus Regency.

PERSETUJUAN

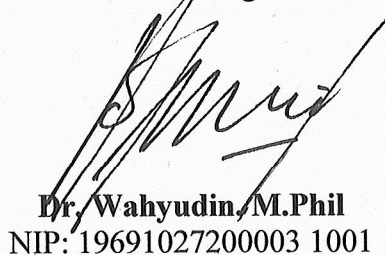
Tesis dengan Judul : PENGARUH PENDAPATAN (INCOME) DAN MOTIVASI GURU TERHADAP KINERJA GURU PADA MADRASAH ALIYAH SWASTA SE-KABUPATEN TANGGAMUS yang ditulis oleh SURYANTO dengan NIM 19001864 telah memenuhi syarat untuk diseminarkan dalam *Seminar Hasil Penelitian* pada Pascasarjana IAIN Metro

Pembimbing I

A handwritten signature in black ink, enclosed within a hand-drawn oval border.

Dr. Mukhtar Hadi, M.Si
NIP: 19730710199803 1003

Pembimbing II

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping, stylized strokes.

Dr. Wahyudin, M.Phil
NIP: 19691027200003 1001



PENGESAHAN

Tesis dengan Judul : PENGARUH PENDAPATAN (*INCOME*) DAN MOTIVASI GURU TERHADAP KINERJA GURU PADA MADRASAH ALIYAH SWASTA SE-KABUPATEN TANGGAMUS yang ditulis oleh SURYANTO dengan NIM 19001864 telah diujikan dalam Sidang Ujian Tesis/Munaqosah pada Program Pascasarjana IAIN Metro, pada hari/tanggal :

Rabu, 04 Agustus 2021


TIM PENGUJI :

Dr. Mukhtar Hadi, M.Si
Ketua Sidang/Penguji I

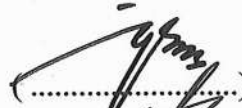
Prof. Dr. Ida Umami, M.Pd.Kons
Penguji Utama

Dr. Wahyudin, M.Phil
Pembimbing II / Penguji

Dr. Abdul Mujib, M.Pd.I
Sekretaris Sidang



(.....)



(.....)



(.....)



(.....)

Direktur,



Dr. Mukhtar Hadi, M.Si
NIP: 19730710199803 1003



PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Tesis dengan Judul : PENGARUH PENDAPATAN (*INCOME*) DAN MOTIVASI GURU TERHADAP KINERJA GURU PADA MADRASAH ALIYAH SWASTA SE-KABUPATEN TANGGAMUS yang ditulis oleh SURYANTO dengan NIM 19001864 telah diujikan dalam Seminar Hasil pada Program Pascasarjana IAIN Metro, pada hari/tanggal : Rabu, 04 Agustus 2021 dan telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Seminar Hasil, selanjutnya disetujui untuk diujikan dalam sidang *Ujian Munaqosyah*.

TIM PENGUJI :

Moderator	Dr. Mukhtar Hadi, M.Si
Penguji Utama	Prof. Dr. Ida Umami, M.Pd. Kons
Pembimbing I /Penguji	Dr. Mukhtar Hadi, M.Si
Pembimbing II / Penguji	Dr. Wahyudin, M.Phil
Sekretaris Sidang	Dr. Abdul Mujib, M.Pd.I

Direktur,

Dr. Mukhtar Hadi, M.Si
NIP: 19730710199803 1003

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Suryanto

NIM : 19001864

Menyatakan bawah Tesis ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebena-benarnya.

Metro, Juni 2021
Yang Menyatakan



Suryanto
NPM.19001864

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Huruf Arab dan Latin

Huruf Arab	Huruf Latin	Huruf Arab	Huruf Latin
ا	Tidak dilambangkan	ط	ṭ
ب	B	ظ	ẓ
ت	T	ع	'
ث	Ṣ	غ	G
ج	J	ف	F
ح	ḥ	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	Ẓ	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sy	ء	'
ص	Ṣ	ي	Y
ض	ḍ		

B. Maddah atau Vokal Panjang

Huruf dan Huruf	Huruf dan Tanda
ا	Ā
ي	Ī
و	Ū
اي	Ai
او	Au

MOTTO

(وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ۙ ۱۳۹)

“ janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling Tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.”

Q.S Al-Imran : 139

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufik dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini tepat pada waktunya.

Penulisan tesis ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program strata dua (S2) atau megister pada program pascasarjana IAIN Metro guna memperoleh gelar M.Pd

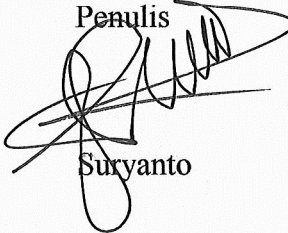
Dalam upaya penyelesaian tesis ini, penulis telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya penulis mengucapkan terima kasih kepada Yth,

1. Dr. Siti Nurjanah, M.Ag, selaku Rektor IAIN Metro.
2. Dr. Mukhtar Hadi, M.Si, Selaku Direktur Pascasarjana IAIN Metro.
3. Dr. Masykurillah, M.Ag, Selaku Kaprodi Pendidikan Agama Islam Pascasarjana IAIN Metro.
4. Dr. Mukhtar Hadi, M.Si, selaku pembimbing I yang banyak memberikan Kontribusi bagi perbaikan penulisan tesis ini selama bimbingan berlangsung.
5. Dr. Wahyudin, M.Phil, selaku pembimbing II yang banyak memberikan perbaikan bagi perbaikan penulisan tesis ini selama bimbingan berlangsung.
6. Bapak dan ibu dosen/karyawan Pascasarjana IAIN Metro yang telah menyediakan waktu dan fasilitas dalam rangka pengumpulan data.

7. Bapak H. Musanip, S.Ag, M.Pd.I, Selaku kasi Penmad Kemetrian Agama Kabupaten Tanggamus.
8. Ibu Eti Agustina, S.Pd.I, M.Pd.I selaku Pengawas madrasah Kabupaten Tanggamus

Kritik dan saran demi perbaikan tesis ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada. Dan akhirnya semoga hasil penelitian yang kami lakukan kiranya dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan Agama Islam.

Metro, Juni 2021
Penulis



Suryanto

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN	iii
PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
PEDOMAN TRASLITERASI	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi	6
C. Pembatasan masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
F. Penelitian Terdahulu yang Relevan	8

BAB II. LANDASAN TEORI

A. Kinerja Guru	10
1. Pengertian kinerja Guru	10
2. Setandar Kinerja Guru	11
3. Indikator Kinerja Guru	13
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	16
B. Motivasi Guru	18
1. Pengertian Motivasi	18
2. Fungsi Motivasi	20
3. Komponen Motivasi	21
4. Macam-macam Motivasi	21
C. Pendapatan / <i>Income</i>	22
1. Pengertian Pendapatan/ <i>Income</i>	22
2. Macam-macam Pendapatan/ <i>Income</i>	25
3. Tingkat Pendapatan/ <i>Income</i>	26
D. Pengaruh Motivasi dan Pendapatan / <i>Income</i> Guru Terhadap kinerja Guru .	29
.....	29

1. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Guru	29
2. Pengaruh pendapatan/ <i>Income</i> terhadap kinerja Guru	30
3. Pengaruh pendapatan/ <i>income</i> dan Motivasi terhadap kinerja Guru	30
.....	30
E. Kerangka Berfikir	32
F. Hepotesis Penelitian	33

BAB III. METODELOGI PENELITIAN

A. Rencana Penelitian	34
B. Variabel Devinisi Oprasional	38
C. Instrumen Penelitian	45
D. Analisis data	48

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum	63
1. Sejarah Singkat Kantor Kementrian Agama Tanggamus.....	63
2. Letak Geografis Kabupaten Tanggamus	63
3. Visi dan misi Kantor Kementrian Tanggamus	64
4. Jumlah madrasah Aliyah swasta Se-Kabupaten Tanggamus	65
B. Temuan khusus	67
1. Kinerja Guru	68
2. Motivasi guru	70
3. Pendapatan (<i>Income</i>)	73
C. Pengujian Hepotesis	75
D. Pembahasan	80

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan	82
B. Implikasi	83
C. Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tabel daftar Pupulasi	37
2. Tabel Kisi-kisi Instrumen Penelitian	45
3. Tabel uji validitas dan reabilitas variabel pendapatan/icome	52
4. Tabel uji validitas dan reliabilitas variabel Motovasi Guru	53
5. Tabel uji validitas dan reliabilitas variabel kinerja Guru	54
6. Tabel distribusi frekuensi kinerja guru (y)	68
7. Tabel distribusi frekuensi motivasi guru (x_2)	71
8. Tabel distribusi frekuensi pendapatan(income) guru (x_1)	73
9. Tabel uji pengaruh tentang Pendapatan (income) guru terhadap kinerja Guru pada madrasah Aliyah	75
10. Tabel uji pengaruh tentang motivasi guru terhadap kinerja guru pada madrasah aliyah	77
11. Tabel uji pendapatan (income) guru dan motivasi guru terhadap kinerja guru pada madrasah aliyah swasta se kabupaten Tanggamus ..	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual tentang pengaruh income dan motivasi guru terhadap kinerja guru	33
2. Rancangan Penelitian	34
3. Histrogram Variabel Persepsi tentang kinerja Guru (Y)	70
4. Histrogram Variabel tentang Motivasi Guru (X_2)	72
5. Histrogram Variabel Pendapatan (income) guru (X_1)	74
6. Regression standardized Residual	79

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Daftar Pustaka	85
2. Tabulasi data sebaran Kuesioner pada Variabel Pendapat (Income) Guru (X ₁).....	85
3. Hasil Uji Validitas Pendapatan (Income) Guru (X ₁)	88
4. Hasil Uji Reliability Kompetensi Pedagogik (X ₁)	99
5. Distribusi frekuensi Tanggapan Responden	101
6. Tabulasi Data sebaran Kuesioner pada Variabel Motivasi (X ₂)	108
7. Hasil uji validitas Motivasi Guru (X ₂)	110
8. Hasil Uji reliability Motivasi Guru (X ₂)	118
9. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden	120
10. Tabulasi Data Sebaran kuesioner pada variabel Kinerja (Y)	127
11. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)	129
12. Hasil Uji Reliability Kinerja guru (Y)	137
13. Distribusi frekuensi Tanggapan Responden	139
14. Alat pengumpul data	146
15. Surat izin Rizet	147
16. Surat Tugas Rizet	148
17. Surat Keterangan Rizet	149
18. Kartu Konsultasi	150
19. Daftar Riwayat Hidup	151

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan suatu Negara, Pendidikan memegang peranan penting dalam peningkatan mutu sumberdaya manusia. Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan sumberdaya manusia yang unggul. Pendidikan yang utama adalah disekolah, sekolah merupakan lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengembangkan visi, mewujudkan, misi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah membutuhkan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumberdaya yang mendukung baik financial maupun non finansial.

Sumber daya manusia yang berkualitas juga dapat diciptakan melalui lembaga pendidikan formal. Madrasah mendapatkan kepercayaan masyarakat dalam mempersiapkan dan mengantarkan generasi anak kebangsaan untuk mampu bersaing dalam kompetisi global yang kian hari semakin terasa dampaknya terhadap berbagai keativitas kehidupan Masyarakat¹. Guru merupakan salah satu factor penyelenggara pendidikan di madrasah. Meningkatkan mutu pendidikan berarti meningkatkan kinerja guru. Meningkatkan kinerja guru bukan saja melalui kesejahteraan tetapi juga profesionalismenya. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang

¹ Supardi, *Kinerja Guru*,(Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016),h.1

guru dan dosen pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik anak usia dini jalur pendidikan formal pendidik dasar dan menengah.

Guru yang profesional merupakan faktor penentu proses pendidikan yang bermutu. Untuk menjadi guru profesional, mereka harus mampu menemukan jati diri dan mengaktualkan diri sesuai dengan kemampuan dan kaidah-kaidah guru profesional.² guru dalam melaksanakan tugasnya dituntut untuk berusaha keras meningkatkan kualitas kerjanya, karena guru merupakan jabatan profesi yang memerlukan keahlian khusus. Maka agar tercapai efisien dan efektifitas kerja sangat diperlukan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya.³Tugas yang berat ini dapat dilaksanakan oleh seorang guru yang memiliki kinerja tinggi.

Menyadari pentingnya peran guru dalam pendidikan, berbagai upaya peningkatan kualitas guru telah dilakukan oleh pemerintah, diantaranya adalah program Tunjangan Profesi Guru. Melalui program ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran ke arah yang lebih profesional.

Kinerja Guru merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu

² Rusman, *model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada. 2013), h.19

³ Imam wahyudi, *Mengajar Profesionalisme Guru, Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), h.14

dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi. Kinerja guru disekolah memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan Sekolah. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, dan anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang sebesar 20% sudah dilaksanakan. Sebab itu kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru benar-benar harus kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal.

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Dengan adanya kinerja yang tinggi, maka guru yang bersangkutan akan berupaya melaksanakan tugas dan kewajiban secara optimal dan bekerja keras, berusaha untuk mengatasi segala rintangan dan menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya apabila kinerja guru rendah, maka tujuan pendidikan umumnya akan sulit diwujudkan.

Kinerja guru dianggap berhasil dilihat dari hasil perolehan nilai ujian nasional yang tinggi dan tingkat kelulusan yang maksimal pada sekolah. Kinerja guru tidak terwujud begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Baik faktor internal maupun faktor eksternal keduanya membawa dampak terhadap kinerja guru. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya contohnya : kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi, pengalaman lapangan. Faktor internal tersebut pada dasarnya dapat direkayasa melalui pre-service training dan in-service training. Pada pre-service training caranya yang dilakukan ialah dengan menyeleksi calon guru secara ketat,

penyelenggaraan proses pendidikan guru yang berkualitas dan penyaluran lulusan yang sesuai dengan bidangnya. Sementara pada in-service training caranya dengan menyelenggarakan diklat yang berkualitas secara berkelanjutan. Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar yang dapat mempengaruhi kinerjanya seperti, gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan.⁴

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah *incame* . setiap orang yang mendapat incame tinggi, hidupnya akan sejahtera. Orang akan bekerja antusias jika pekerjaannya mampu menyejahterakan hidupnya. Sebaliknya, orang yang tidak sejahtera atau serba kekurangan akan bekerja tanpa gairah. Seorang guru tidak mungkin dapat bekerja secara professional jika dirumahnya dipusingkan dengan kebutuhan rumah tangga. *Income* merupakan salahsatu bentuk kompensasi atas prestasi kinerja yang diberikan leh pemberi kerja terhadap pekerja. Menurut Handoko⁵ kompensasi adalah segala sesuatu yang diterim para karyawan sebagai balasan jasa untuk kerja mereka.

Bagi tenaga pengajar yang bersetatus PNS pemerintah telah mengatur pemberian kompensasi ini dengan dikeluarkanya Undang-Undang No. 43 Tahun 1999. Sedangkan bagi tenaga pengajar yang bersetatus sebagai non PNS kebijakan pemberian kompensasi didasarkan pada kebijakan Lembaga atau yayasan.

⁴ Arifin dan barnawi. 2012. *Kinerja guru professional*. Yogyakarta: Ar-RuzzMedia.

⁵ Handoko, T Hana.2008. *manejemen personalia dan sumber daya manusia*. Edisi kedua, Yogyakarta: BFEE UGM

Siagian⁶ menyatakan bahwa kuatnya motivasi seorang tergantung pada pandangannya terhadap betapa kuatnya keyakinan terhadap kekuatan dalam dirinya bahwa ia akan dapat mencapai apa yang sesuai diusahakan untuk dapat dicapainya. Seorang guru yang memiliki motivasi kerja dapat dilihat dari unjuk kerja, perilaku, dan sikap sehari-hari terhadap tugas dan perannya. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan terdorong untuk menciptakan dan melaksanakan proses pembelajaran bermakna, efektif, dan efisien. Selanjutnya guru akan melaksanakan tugasnya secara maksimal, penuh rasa tanggung jawab, penuh percaya diri, sungguh-sungguh tanpa menunggu perintah, dan suka dengan pekerjaannya, sertamampu merefleksikan pengalaman dan kemampuan teknis untuk mencapai tujuan dan produktifitas kerjanya.

Mengingat begitu besarnya dan pentingnya peranan guru, upaya yang dapat dilakukan untuk mendukung terlaksananya proses belajar mengajar yang baik dan kondusif adalah dengan menyediakan guru berkualitas, guru yang memiliki kinerja tinggi, mempunyai sikap profesional serta motivasi kerja tinggi.

Berdasarkan latar belakang diatas dan dengan melihat fenomena yang terkait dengan kinerja guru, peneliti terarah untuk melakukan penelitian dengan judul” Pengaruh Income dan Motivasi Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Swasta Se-Kabupaten Tanggamus”.

⁶ Siagian, Sondang P.2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pendapatan/ *income* guru belum mampu mencukupi kebutuhan hidup yang berdampak pada peningkatan kinerja guru di madrasah Aliyah swasta sekabupaten Tanggamus.
2. Kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah Aliyah swasta sekabupaten Tanggamus
3. Guru kurang bertanggung jawab dan kurang disiplin.
4. Guru belum melaksanakan tugasnya dengan baik

C. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari kemungkinan meluasnya pembahasan yang akan penulis kemukakan maka penulis membatasi permasalahan pada:

1. Pengaruh *income* guru dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah Aliyah swasta se kabupaten tanggamus
2. Pengaruh Motivasi guru dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah Aliyah swasta se kabupaten tanggamus
3. relevansi pengaruh *Income* guru dan Motivasi Guru terhadap kinerja guru di madrasah Aliyah swasta se Kabupaten Tanggamus.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penulisan ini yaitu: Adakah pengaruh *income* dan Motivasi

guru terhadap kinerja guru di madrasah Aliyah swasta se kabupaten Tanggamus

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Manfaat dan tujuan penelitian ini adalah:

A. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengumpulkan data, dijadikan sebagai karya tulis yang baik. Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh income guru terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah swasta se Kabupaten Tanggamus.
2. Untuk mengetahui relevansi Income terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah swasta se Kabupaten Tanggamus.

B. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung atau menunjang perluasan khasanah ilmu pengetahuan, khususnya tentang pengaruh Income terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Swasta se Kabupaten tanggamus.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kementrian Agama Kabupaten

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi dinas instansi terkait berkenaan dengan income Guru.

b. Bagi Madrasah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi kepada madrasah dan guru untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui sumber daya manusia guru.

c. Bagi guru

Sebagai masukan kepada guru untuk meningkatkan kinerja guru menjadi guru profesional.

F. Penelitian yang relevan

Penelitian terdahulu yang relevan sama dengan tinjauan pustaka, telaah kepustakn atau kajian pustaka, pada dasarnya dalam sebuah penelitian tidak ada penelitaian yang sama sekali baru, pasti selalu ada keterkaitan dengan penelitian sebelumnya. Untuk itu, tinjauan kritis terhadap hasil kajian terdahulu perlu dilakukan dalam bagian ini. Sehingga dapat ditentukan dimana letak perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu:

1. Dewi Masitoh, Tesis Pacasarjana IAIN Metro dengan judul Peningkatan Profesionalisme Guru PAI Melalui Program sertifikasi Di SMP Se-Kecamatan punggur.⁷
2. Siti Oma, Tesis IAIN Metro Tahun 2017, dengan judul Peran Musyawarah Guru Mata Pelajaran dan sertifikasi guru dalam meningkatkan

⁷ Dewi Masitoh , *Peningkatan Profesionalisme Guru PAI Melalui Program Sertifikasi di SMP Se-Kecamatan Punggur*, Tesis Pascasarjana IAIN Metro, 2017

profesionalisme guru PAI SMP Se-Kecamatan Bumi Agung Lampung Timur⁸

3. Penelitian yayu Khodijah “ Kinerja Guru Madrasah dan Guru Pendidikan Agama Islam Paca sertifikasi di Sumatera Selatan”.⁹
4. Penelitian Karya Lessy Gustiana dengan judul “ Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi pada Guru Tersertifikasi di SD Negri 2 Tanjung Seneng Bandar Lampung”.¹⁰

Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara sertifikasi guru terhadap kinerja guru, artinya Ho ditolak dan H₁ diterima. Hasil ini didapatkan melalui pengisian kuesioner yang kemudian datanya diolah menggunakan SPSS serta ditambah menggunakan wawancara terhadap beberapa guru tersetikasi. Hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang tinggi antara variable sertifikasi guru terhadap kinerja guru.

Berdasarkan penelitian relevan diatas, yang menjadi persamaan dengan tesis yang akan penulis teliti yakni sama-sama membahas mengenai income dan kinerja guru. Sedangkan yang menjadi perbedaan disini pada penelitian terdahulu tidak membahas tentang motivasi guru. Sedangkan dalam penelitian ini ditambah motivasi guru.

⁸ Siti Oma, *Peran Musawarah Guru MGMP dan sertifikasi Guru dalam meningkatkan Profesionalisme Guru PAI SMP Se-Kecamatan Bumi Agung*, Tesis Pascasarjana IAIN Metro, tahun 2017

⁹ Nyayu Khodijah, *Kinerja Guru Madrasah Dan Guru Pendidikan Agama Islam Pasca Sertifikasi*. [Jurnal.Uny.ac.id/index.php/article view/1263/pdf](http://jurnal.uny.ac.id/index.php/article/view/1263/pdf) diunduh pada 03/12/2020

¹⁰ Lesy Gustina dengan Judul” *Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi pada Guru tersertifikasi di SD Negri 2 Tanjung seneng, Kelurahan Tanjung Seneng* .<http://digilib.unila.ac.id> diakses pada tanggal 16 januari 2018

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja adalah tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tertentu. Artinya limpahan hak yang diberikan kepada individu merupakan kewajiban yang menjadi bagian dari tugasnya dalam organisasi.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia kata kinerja berarti sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja.¹¹ Sedangkan menurut istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).¹² Secara definitif kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.¹³

Sedangkan kata "performance" memberikan tiga arti (1) "prestasi" seperti dalam konteks atau kalimat "high performance car", atau mobil yang sangat cepat; (2) "pertunjukan" seperti dalam konteks atau kalimat "folk dance performance", atau "pertunjukan tari-tarian rakyat; (3) "pelaksanaan tugas" seperti dalam kalimat "in performing his/her duties"¹⁴

¹¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), h. 570

¹² Anwar Prabu Mangku Negara, *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2000), h.67

¹³ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Refika Aditama, 2012), h. 145

¹⁴ A.S Ruky, *Sistem Menejemen Kinerja*(Jakarta:PT Gramedia Pustaka, 2012),h.14.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat penulis pahami bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan beberapa hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Guru adalah seseorang yang mempunyai gagasan yang harus diwujudkan untuk kepentingan anak didik, sehingga menunjang hubungan sebaik-baiknya dengan anak didik, sehingga menunjang tinggi, mengembangkan dan menerapkan keutamaan yang menyangkut agama, kebudayaan dan keilmuan.¹⁵

Kinerja mengajar guru adalah perilaku atau respon seorang guru yang memberikan hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika menghadapi suatu tugas. Kinerja tenaga pengajar atau guru menyangkut semua kegiatan atau tingkahlaku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat, untuk mencapai hasil atau tujuan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat penulis simbilkan bahwa kinerja guru adalah kegiatan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu al, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi serta hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang guru dalam mengelola dan melaksanakan tugas sebagai pendidik dan pengajar sesuai dengan standar yang berlaku sesuai dengan pekerjaannya.

2. Standar Kinerja Guru

Dalam menetapkan standar proses pendidikan merupakan kebijakan yang sangat penting dan strategis untuk pemerataan dan peningkatan kualitas pendidikan. Melalui standar proses pendidikan setiap guru serta pengelola madrasah dapat menentukan bagaimana seharusnya

¹⁵ Syafrudin Nurdin dan Basyirudin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta:Ciputat Press,2005),h.8

proses pembelajaran berlangsung. Untuk mencapai setandar proses pendidikan melalui peningkatan dan perbaikan professional guru serta mengobtimalkan peran guru dalam proses pembelajaran.

Standar kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas professional. Artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu: 1) Guru sebagai pengajar, 2) Guru sebagai pembimbing, 3) Guru sebagai Adminstator.¹⁶

Kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.¹⁷ Kompetensi berarti suat hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seorang baik yang kualitatif maupun kuantitatif.¹⁸ Pengelola adalah kemampuan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain. Pembelajaran adalah proses interaksi antara peserta didik dengan lingkungannya, sehinga terjadi suatu perubahan kearah yang lebih baik.¹⁹

Kompetensi pengelolaan pembelajaran adalah kemampuan atau keterampilan guru dalam mengatur segala sesuatu yang berkaitan dengan proses mengajar di kelas mulai dari pembukaan sampai pada saat pelaksanaan penilaian dalam rangka mencapai tujuan pembelajran. Sebagai pengelola pembelajaran, guru berperan dalam menciptakan keadaan belajar yang memungkinkan siswa dapat belajar secara nyaman. Kompetensi ini merupakan salah satu kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh guru, karena jika guru mampu melaksanakan tugas mengajarnya dengan baik, maka kinerja guru akan dilakukan secara baik juga , kinerja itu sendiri dapat dilihat dari bagaimana seorang guru dalam

¹⁶ Yuliana, *Menejemen Pendidikan* ,(Yogyakarta: Aditiya Media, 2012),h.132

¹⁷ Wina Sanjata, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta:Kencana Prenada Media Grup, 2009),h.7

¹⁸ Moh Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*,(Bandung:Rosdakarya,2004),h.4

¹⁹ E.Mulyasa, *Kurikulum Berbasih Kompetensi*,(Bandung: Remaja Rosdakarya,2008)h.100

mengelola pembelajaran baik sebelum proses belajar mengajar berlangsung sampai pada saat proses belajar selesai.

Pendapat para ahli menjelaskan bahwa kinerja guru itu terlihat dari aktifitas dilakukan dalam proses mengajar dikelas meliputi:a) Mengidentifikasi secara cermat pokok bahasan atau sub pokok bahasan yang telah digariskan dalam kurikulum,b) Menentukan kelas atau semester dan alokasi waktu,c) Merumuskan tujuan intruksional umum,d) Merumuskan tujuan instruksional khusus,e) Merinci materi pelajaran yang didasarkan kepada bahan mengajar dan GBPP dan TIK yang hendak dicapai,f) Merancang kegiatan belajar mengajar secara cermat, jelas dan tegas, sistematis, logis dengan TIK dan materi pelajaran,g) Mempersiapkan dan melakukan variasi dan kebutuhan siswa,h) Memilih alat peraga, sumber belajar dari buku dan masyarakat,i) Merancang secara teliti Prosedur penilaian dan evaluasi,j) Menggunakan bahasa yang jelas, mudah dipahami dan sesuai dengan EYD,k) Menyusun satuan pelajaran.²⁰

Dengan demikian untuk memperoleh predikat kinerja guru dengan baik. Maka ada hal yang harus dilakukan dan diperhatikan oleh guru dalam kegiatan belajar mengajar, baik pekerjaan yang sifatnya tertulis maupun yang tidak tertulis. Sehingga sebagai seorang guru bisa memahami akan tugasnya sebagai pengelola pembelajaran, melaksanakannya, dan berhasil dalam petrasperan ilmu sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan baik. Ketercapaian hal tersebut sangat ditentukan oleh konstruksi dan kepiawaian dalam memilih strategi.

3. Indikator Kinerja Guru

Penilaian dari setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Permendiknas No 16 Tahun 2007 Standar Kualifikasi Akademik dan kompetensi Guru.

²⁰ Syarifudin Nurdin dan Basyirudin Usman, *Guru Profesional*(Jakarta: Ciputat Press)h.90-91

Sebagai pendidik professional, guru tentu wajib memiliki kompetensi, yakni kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi pengetahuan, dan kompetensi social. Ada tiga indicator kinerja guru, yaitu kemampuan teknik, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal: a) Kemampuan teknik yaitu kemampuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh; b) Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang dari unit; c) Kemampuan hubungan interpersonal yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi.²¹

Dalam UURI No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal 20 huruf (b) bahwa dalam melaksanakan tugas komprofesional, guru wajib meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Secara umum, PKG(penilaian Kinerja Guru) memiliki fungsi antara lain untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas professional. Artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tugas yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu: 1) Guru sebagai pengajar, 2) Guru sebagai pembimbing dan, 3) Guru sebagai administrator kelas.²²

Berdasarkan pendapat diatas, kepribadian dan tanggung jawab guru terdapat indicator kinerja guru sebagai guru yang professional dalam menjalankan tugasnya. Ada 4 dimensi yang dijadikan tolak ukur dalam

²¹ Ahmad Maulid, kKinerja Guru di Madrasah Jurnal Volume 1, No 2

²² E. Mulyasa, *Standar kompetensi Sertifikasi Guru*, h.9

menilai kinerja secara umum, yaitu: a) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan, b) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan, c) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu ketika ketidak hadirannya, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang, d) Kerjasama dengan orang lain dalam kerja.²³

Indicator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran tolak ukur dalam menilai kinerja sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, dari indicator kinerja diatas ada dua hal terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan yaitu kualitas hasil, kualitas keluaran dan dua hal terkait aspek perilaku individu yaitu pengguna waktudalam bekerja dan kerja sama sehingga keempat indicator diatas mengukur kinerja pada level individu.

Profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru, yang dapat digunakan sebagai basis untuk merencanakan pengembangan Keprofesional Berkelanjutan.²⁴

Indikator kerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran tolak ukur dalam menilai kinerja. Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor tersebut yaitu intrinsik guru (personal) sumber daya manusia. Ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sitem. “kinerja terdapat proses komunikasi yang berlangsung terus menerus yang dilaksanakan kemitraan, antar seorang guru dengan siswa.²⁵

Kinerja guru dapat diukur melalui indicator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu: a) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran. Tahapan perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahapan yang berhubungan dengan

²³ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam organisasi)*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2009),h.11

²⁴ Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*,h3

²⁵ Robert Bacal. *Performance Management*,(Jakarta:terjemahan PT Gramedia Pustaka, 2005),h.75

kemampuan guru dalam proses penyusunan program kegiatan pembelajaran, b) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran. Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru, c) evaluasi/ Penilaian Pembelajaran. Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan evaluasi, d) Pengawasan Pembelajaran. Disamping pendekatan penilaian dan penyusunan alat-alat tes, hal lain yang harus diperhatikan guru adalah pengelolaan dan penggunaan hasil belajar dalam hal ini adalah pengaeasan hasil pembelajaran oleh guru. ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam pengawasan pembelajaran oleh guru.²⁶

Berdasarkan uraian pendapat tentang indikator kinerja guru di atas, dapat disimpulkan untuk mencapai nilai kinerja guru yang tinggi sesuai dengan standar guru profesional yang ditetapkan dalam penilaian kinerja guru, seorang guru harus memiliki kompetensi guru yang profesional. Dari indikator kinerja di atas ada dua hal terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan yaitu kualitas hasil, kuantitas kelulusan dan dua hal terkait aspek perilaku individu yaitu pengguna waktu dalam bekerja (tingkat keputusan terhadap jam kerja, disiplin dan kerja sama sehingga dari keempat indikator di atas mengukur kinerja individu.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru terwujud dipengaruhi oleh factor-faktor tertentu. Baik factor internal maupun factor eksternal keduanya sama-sama membawa dampak terhadap kinerja guru. Faktor-faktor yang

²⁶ Nana Syaodih Sukadinata. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. (Bandung: 2012), h.9

mempengaruhi kinerja dalam manajemen berbasis madrasah adalah faktor kepemimpinan dan pengawasan kepala sekolah, diluar faktor pendidikan, teknologi, tata nilai, iklim kerja, derajat kesehatan dan upah minimal.²⁷

Faktor internal tersebut pada dasarnya dapat direkayasa melalui pre-service training dan in-service training. Pada pre-service training, cara yang dapat dilakukan ialah dengan cara menyeleksi calon guru secara ketat, penyelenggaraan proses pendidikan guru yang berkualitas, dan penyaluran lulusan yang sesuai dengan bidangnya. Sementara pada in-service training, cara yang dilakukan ialah dengan menyelenggarakan diklat yang berkualitas secara berkelanjutan. Faktor internal guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah : 1) gaji;2) Sarana dan prasarana;3) Lingkungan kerja fisik;4) Kepemimpinan. Faktor-faktor eksternal tersebut sangat penting untuk diperhatikan karena pengaruhnya cukup kuat terhadap guru. Setiap hari, faktor-faktor 1-4 tersebut akan terus-menerus mempengaruhi guru sehingga akan lebih dominan dalam menentukan seberapa baik kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai akan aktif apabila memerhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya.²⁸

Menurut ahli, kinerja merupakan suatu konstruksi multi dimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor instrinsik guru(personal/individual) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, system,tim, dan situasional. Uraian rincian faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut: a) Faktor personal/individual, meliputi unsure pengetahuan, keterampilan(skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, kometmen guru;b) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tem leader dalam memberikan dorongan, arahan, dan dukungan kerja pada guru;c)

²⁷ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*,(Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008),h.117

²⁸ Barnawi dan Mohamad Arifin, *kinerja Guru Profesional*.(Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014),h.

Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan sesama anggota tim;d) Faktor system, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan madrasah, proses organisasi(madrasah) dan kultur kerja dalam organisasi (madrasah);e) Faktor kontekstual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.²⁹

Berdasarkan pendapat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Kinerja semakin tinggi jika faktor-faktor tersebut dapat terpenuhi.

B. Motivasi Kerja Guru

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku.³⁰ Menurut Rivai³¹ motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Konsep mengenai motivasi dalam diri individu, menyebutkan bahwa motivasi tidak dapat dipisahkan dengan konsep kebutuhan manusia. Salah satu teori yang sangat populer berkaitan dengan kebutuhan ini adalah teori tentang jenjang kebutuhan dari Abraham Maslow. Inti dari teori ini adalah bahwa kebutuhan tersusun secara hierarki. Ia menunjukkan dalam 5 tingkatan yang berbentuk pyramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah.

²⁹ Martini Yamin, *Standarisasi Kinerja Guru*,(Jakarta: Gaung Persada Press,2010)h.129-130

³⁰ Uno, Hamzah B.Teori Motivasi dan pengukuran "*analisis di bidang Pendidikan*". Jakarta: PT. Bumi Aksara.2011

³¹ Rivai, Veitzhal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.2005

Lima kebutuhan tingkatan itu dikenal dengan sebutan hirarki kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motivasi psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting.³²

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi menurut Wikipedia Bahasa Indonesia adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Pengertian motivasi menurut pandangan ahli mendefinisikan motivasi sebagai berikut: Menurut Gray yang dikutip oleh J. Winardi menyebutkan bahwa motivasi merupakan “Suatu proses yang bersifat internal dan eksternal, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam melaksanakan suatu kegiatan tertentu.”³³ Menurut Ngalim Purwanto bahwa motivasi adalah “pendorong” suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu.³⁴

³² Judge, Timothy A, Robbins P Stephen. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. 2008

³³ J. Winardi, *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2002), h. 2.

³⁴ Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), h. 71

Guru yang memiliki motivasi tinggi dalam mengajar akan memperlihatkan unjuk kerja yang jauh berbeda. Seorang guru yang memiliki motivasi tinggi akan mengerjakan pekerjaannya lebih semangat dan menekuni pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Jadi untuk melihat motivasi kerja guru ini dilihat dari 1) motivasi guru dari imbalan atau income yang diberikan, 2) motivasi guru karena rasa aman dan jaminan akan kedudukannya dan jabatan, 3) motivasi guru untuk mencari teman dan bekerjasama, 4) motivasi guru untuk penghormatan dan penghargaan dan 5) motivasi untuk meningkatkan kemampuannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah cara mengarahkan daya memarahkan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi menurut pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan respons dari suatu aksi, yaitu tujuan. Dengan kata lain, motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena rangsangan atau dorongan oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan.

2. Fungsi Motivasi

Fungsi motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan.
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengarah perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan.

- c. Motivasi berfungsi sebagai penggerak, artinya motivasi akan berfungsi sebagai penentu cepat lamanya suatu pekerjaan.³⁵
- d. Motivasi berfungsi sebagai penolong untuk berbuat mencapai tujuan.
- e. Penentu arah perbuatan manusia, yakni kearah yang akan dicapai.
- f. Penyeleksi perbuatan, sehingga perbuatan manusia senantiasa selektif dan tetap terarah kepada tujuan yang ingin dicapai.³⁶

3. Komponen Motivasi

Motivasi memiliki dua komponen, yaitu: komponen dalam (*inner component*) dan komponen luar (*outer component*). Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas dan ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah kelakuannya. Berdasarkan definisi tersebut, komponen dalam ialah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar ialah tujuan yang hendak dicapai.³⁷

4. Macam-macam Motivasi

Pendapat mengenai macam-macam motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Menurut Chaplin, motivasi dapat dibagi menjadi dua, yaitu:
 - a. Physiological drive, yaitu : dorongan yang bersifat fisik, seperti lapar, haus, seks dan sebagainya

³⁵ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007)h 161

³⁶ Abdul Rahman Shaleh, *Psikologi: suatu Pengantar Dalam Persepektif Islam*, h.204

³⁷ Oemar Malik, *Proses Belajar Mengajar*, h.159

- b. Social Motives, yaitu: Dorongan-dorongan yang berhubungan dengan orang lain, seperti estetis, dorongan ingin selalu berbuat baik, dan etis.
- 2) Menurut Woodworth dan Marquis, motivasi digolongkan menjadi tiga macam, yaitu:
- a) Kebutuhan-kebutuhan organis, yaitu motivasi yang berkaitan dengan kebutuhan bagian dalam, seperti: makan, minum, bergerak dan istirahat/tidur, dan sebagainya.
 - b) Motivasi darurat yang mencakup dorongan untuk menyelamatkan diri, dorongan untuk membalas, dorongan untuk berusaha, dorongan untuk mengajar. Motivasi ini timbul jika situasi menuntut timbul atas keinginan seseorang. Pada motivasi darurat motivasi bukan timbul atas keinginan seseorang tetapi karena perangsang dari luar.
 - c) Motivasi obyektif, yaitu motivasi yang diarahkan kepada obyek atau tujuan disekitar kita. Motivasi ini mencakup kebutuhan eksplorasi, manipulasi dan menaruh minat.

C. Pendapatan /*Income*

1. Pengertian Pendapatan/ *Income*

Pendapatan atau penghasilan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah "hasil atau usaha" dalam istilah ekonomi dalam pajak penghasilan, pendapatan sama pengertiannya dengan penghasilan. Menurut Kusnadi dalam buku "akutansi keuangan menengah (Intermediate) pendapatan merupakan penambahan aktiva yang dapat mengakibatkan bertambahnya

modal dari pemilik atau bukan hutang namun melainkan melalui penjualan barang dan/atau jasa terhadap pihak lain, sebab pendapatan tersebut bisa dikatakan sebagai kontra prestasi yang didapatkan berdasarkan jasa-jasa yang sudah diberikan kepada pihak lain.³⁸

Dalam Undang-undang Pajak penghasilan 1984, pendapatan didefinisikan sebagai setiap tambahan kemampuan ekonomis (economy benefit) yang diterima atau diperoleh seseorang.³⁹ Adapun As'ad mendefinisikan 'pendapatan sebagai penghargaan dari energy yang diinvestasikan sebagai hasil produksi, atau jasa yang dianggap sama dengan itu, yang terwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan.⁴⁰ Pendapatan adalah suatu penghargaan dalam bentuk hasil nyata yang diperoleh dari proses kerja berupa imbalan upah, gaji, dan honor.

Berkaitan dengan pendapatan, Alex. S. Nitisemito berpendapat bahwa jumlah pendapatan yang diterima mempunyai pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja. Semakin besar pendapatan (gaji) yang diberikan, semakin tercukupi kebutuhan mereka. Dengan demikian mereka (Pegawai) akan mendapatkan ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat kita harapkan.⁴¹

³⁸ Kusnadi, *akutansi Keuangan Menengah (intermediate): Prinsip, Prosedur, dan Metode*, 2000. h9

³⁹ Ibid, h63

⁴⁰ Moh. As'ad, *psikologi Industri*, (Yogyakarta: liberti Ofset, 1980) h.89

⁴¹ Alex S, Nitisemito, *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996) h,152

Menurut Wiliam B.Wether dan Keith Davis yaitu “apa yang seorang pekerjakan terima sebagai imbalan yang diberikanya, baik upah perjam ataupun gaji periodic yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia”⁴². Seperti yang dikemukakan dalam buku sumber Daya Manusia Masa kini bahwa gaji memiliki struktur tersendiri yakni nilai tetinggi dan terendah yang nilainya ditentukan untuk melihat gaji pegawai dalam organisasi dan nilai gaji untuk jabatan yang diembanya sebanding⁴³.

Struktur gaji merupakan kerangka untuk menetapkan dan menjelaskan tingkat gaji dan perbedaanya dalam bentuk tingkat golongan, kelompok, skala atau gaji tetap perjabatan⁴⁴. Menurut peraturan Menteri Ketenaga Kerjaan dala pasal 1 berbunyi ‘ Struktur dan Sekala upah adalah susunan tingkat upah dari yang tertinggi sampai dengan terendah yang memuat kisaran nilai nominal upah dari yang terkecil sampai yang terbesar sesuai dengan golongan dan jabatan. Golongan jabatan adalah pengelompokan jabatan berdasarkan nilai atau bobot jabatan⁴⁵

Golongan jabatan tentunya dibagi berdasarkan kebiakan dan wewenang dari organisasi atau institusi yang terkait, dalam hal ini bisa pemerintah maupun swasta. Untuk pemerintah sendiri sudah memiliki system penggolongan setatus yang diatur dalam peraturan kepegawaian untuk pegawai negri sipil(PNS). Sedangkan untuk swasta memiliki kebijakan

⁴² Malayu, S.P.Hasibun, op.cit,h.118

⁴³ Asri Laksmi Riani, op cit,h.109

⁴⁴ Ibid,

⁴⁵ Peraturan Menteri an Ketenaga Kerjaan nomor 1 Tahun 2017, Tentang Struktur dan Skala Upah, BAB1, Pasal 1, h.2-3

sendiri seperti berdasarkan keputusan Yayasan (pusat), kebijakan pemerintah daerah untuk industry diwilayah tertentu.

Dengan demikian dapat disimpulkan tingkat pendapatan merupakan semua imbalan yang didapatkan dari hasil kerja atau jasa yang telah dilakukan oleh seseorang yang diatur sesuai dengan golongan dan jabatan yang ia terima di sebuah organisasi atau perusahaan, baik itu pemerintah maupun swasta yang masing-masing memiliki kebijakan tersendiri atas tingkat pendapatan atau pengaturan skala gaji dan upah yang berlandaskan kepada peraturan Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

2. Macam-macam Pendapatan/ *Income* Guru

Donnelly membagi pendapatan kedalam dua kategori umum, yaitu pendapatan ekstrinsik dan pendapatan instrinsik. Pendapatan ekstrinsik yaitu imbalan yang berasal dari pekerjaan, meliputi: uang (gaji atau upah), status, promosi, dan rasa hormat. Adapun pengertian instrinsik yaitu merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, meliputi: rasa penyelesaian, pencapaian atau presentasi, otonomi, dan pertumbuhan pribadi. (Gibson Ivancevich, 1989, h.305-309).

Trianto & Titik Triwulan Tutik didalam bukunya yang berjudul “sertifikasi guru dan upaya peningkatan kualifikasi, kompetensi, dan kesejahteraan” menyinggung bahwa pendapatan itu meliputi antara lain: gaji pokok, tunjangan gaji, tunjangan fungsional, tunjangan profesi, tunjangan khusus, dan masalah tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru. (trianto&Titik Triwulan Tutik,2007,h.135).

Sebagai kesimpulannya Pendapatan ekstrinsik yaitu imbalan yang berasal dari pekerjaan, meliputi: uang (gaji atau upah), status, promosi, dan rasa hormat. Adapun pengertian instrinsik yaitu merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, meliputi: rasa penyelesaian, pencapaian atau presentasi, otonomi, dan pertumbuhan pribadi.

3. Tingkat Pendapatan / *Income*

Guru merupakan “pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”⁴⁶. Oleh karena itu guru memiliki peran yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan, terutama dalam tercapainya kualitas pendidikan sesuai dengan undang-undang No.14 Tahun 2005 tersebut.

Guru dibagi menjadi dua jenis, yaitu Guru dengan status PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan Guru dengan status Honorer. PNS atau Pegawai Negeri Sipil merupakan warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai aparatur sipil Negara (ASN) secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan⁴⁷. Dengan kata lain guru dengan status PNS berarti seorang pendidik yang diangkat secara tetap sebagai ASN oleh pejabat Pembina kepegawaian. Sedangkan menurut E Mulyasa yang dikutip dalam jurnal

⁴⁶ Undang-undang No.14 Tahun 2005

⁴⁷ Peraturan pemerintah No.11 Tahun 2017, tentang Administrasi Kepegawaian, h.2

Ahmad Masruri menyatakan bahwa guru honorer adalah guru yang diangkat resmi oleh pejabat berwenang untuk mengatasi kekurangan tenaga pendidik⁴⁸.

Sedangkan menurut Darmaningtyas yang dikutip dalam jurnal yang sama menyatakan bahwa jenis guru dibagi menjadi empat yaitu guru bersetatus pegawai negeri sipil, guru PNS yang bertugas di sekolah swasta atau guru DPK, guru tetap di sekolah swasta (GTY) dan guru tidak tetap(GTT)⁴⁹. Keempat jenis guru tersebut sangat mempengaruhi berbagai macam pendapatan guru sesuai dengan status dan golongan yang dimilikinya. Kemudian diikuti dengan kebijakan yang telah ditentukan oleh setiap instansi atau yayasan yang menaunginya.

Jika melihat dari realita guru sekarang, guru sebagai profesi disamping dari tugasnya mendidik, mengajar dan mengarahkan juga memiliki tugas tambahan. Tugas tambahan tersebut didapatkan guru dari sekolah sebagai bentuk kepercayaan sekolah terhadap guru yang bersangkutan untuk mengelola jabatan yang ia tanggung. Menurut peraturan pemerintah No.17 Tahun 2017 tugas tambahan tersebut antara lain:1) Wakil kepala sekolah satuan pendidikan;2) ketua program keahlian satuan⁵⁰ pendidikan;3) kepala perpustakaan satuan pendidikan;4) Kepala laboratorium, bengkel atau unit produksi satuan pendidikan;5) Pembimbing

⁴⁸ Ahmad Masruri, Realitas Guru Zaman Now, E-Journal, UIN Jakarta, h.2

⁴⁹ Ibid.,

⁵⁰ Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2017, Tentang Guru Perubahan atas Peraturan Pemerintah No.74 Tahun 2008, Pasal 15 ayat 2, h.10

khusus pada satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan inklusi atau pendidikan terpadu;6) serta tugas tambahan lain.

Selanjutnya di dalam No. I.U.M.01.02-253 tanggal 23 Maret 2007 tentang Fatwa Hukum. Berdasarkan fatwa tersebut Mendiknas menetapkan Permendiknas No. 18/2007 tentang Sertifikasi Guru dalam jabatan yang dilaksanakan melalui uji kompetensi guru yang dilakukan melalui penilaian portofolio. Bagi guru yang lulus portofolio maka langsung mendapatkan sertifikat pendidik, sementara guru yang tidak lulus akan mengikuti PLPG yang dilaksanakan oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi guru⁵¹.

Terlepas dari tingkat pendapatan yang berkaitan dengan status dan golongan yang dimiliki oleh seorang guru, sangat jelas bahwa pendapatan yang berupa uang adalah wujud nyata yang harus dimiliki oleh setiap manusia untuk memenuhi kebutuhan tersebut yang mendorong seseorang bekerja untuk mendapatkan pendapatan guna memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya. Sepertihalnya guru agar kebutuhannya terpenuhi mereka harus mengajar yang mungkin tidak hanya pada satu sekolah namun bisa beberapa sekolah dengan harapan mereka mendapatkan pendapatan yang dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari.

Dengan demikian sangatlah jelas bahwa pendapatan yang diterima itu sangatlah berpengaruh bagi diri guru, karena dengan adanya pendapatan yang memadai dapat memberikan kepuasan bagi guru untuk lebih bersemangat, antusias, bersikap profesional dan lebih berprestasi baik dalam mengajar. Kepuasan-kepuasan yang ditimbulkan pendapatan ini dapat menjadi motivasi yang kuat bagi guru untuk menjalankan tugasnya dengan meningkatkan prestasinya dalam mengajar.

⁵¹ Permendiknas, *Fatwa Hukum tentang Sertifikasi Guru*, tahun 2007

D. Pengaruh Motivasi dan Pendapatan /Income Guru terhadap kinerja Guru

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Pendidikan yang berkualitas merupakan pondasi untuk mencetak sumberdaya manusia dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan. Karakteristik lulusan yang baik sangat dibutuhkan dalam masyarakat. Oleh karena itu dibutuhkan tenaga pendidik professional dengan kinerja yang tinggi.

Guru memiliki tugas sebagai pengajar yang melakukan transfer pengetahuan. Selain itu, guru juga sebagai pengajar melakukan transfer pengetahuan. Sebagai pembimbing yang memberikan arahan dan menuntun siswa dalam belajar. Untuk itu guru menempatkan kedudukan sebagai tenaga profesional, yang bekerja dengan kinerja yang tinggi.

Dalam peranannya seorang pemimpin kepala sekolah harus mampu mempengaruhi semua orang-orang yang terkait dengan proses pendidikan, motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai karena kinerja tergantung dari motivasi, kemampuan dan lingkungan.⁵²

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Motivasi berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang. Motivasi diri sendiri maupun motivasi

⁵² Husini Usman.h1 223

orang lain bukanlah hal yang mudah. Dalam memotivasi diri sendiri, seseorang dihadapkan dengan dua hal yang berpengaruh dalam pekerjaannya. Yaitu kemauan dan kemampuan.

2. Pengaruh Pendapatan Terhadap Kinerja Guru

Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada individu yang dapat bekerja melampaui standar yang ditentukan.⁵³ Pemberian insentif semata-mata tidak hanya untuk meningkatkan kinerja melainkan sebagai proses balas jasa kepada pekerja.

Guru merupakan pendidik yang memiliki keluarga dan memiliki kebutuhan sama seperti orang lain yang membutuhkan kesejahteraan. Sehingga apabila guru mendapatkan penghasilan yang sesuai dengan kebutuhannya maka berpengaruh pada kinerja. Guru akan lebih giat dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik.

3. Pengaruh Pendapatan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pendapatan. Setiap orang yang memperoleh pendapatan yang tinggi, hidupnya akan sejahtera. Orang akan bekerja penuh antusias jika pekerjaannya mampu menyejahterakan hidupnya. Sebaliknya, orang yang tidak sejahtera atau serba kekurangan akan bekerja tanpa gairah. Bagaimana mungkin seorang guru dapat bekerja secara profesional

⁵³ M. S. Panggabean, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.

jika berangkat dari rumah sudah dipusingkan dengan kebutuhan rumah tangga. Pendapatan merupakan salah satu bentuk kompetensi oleh pemberi kerja terhadap pekerja. Menurut Handoko⁵⁴ kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Bagi tenaga pengajar yang bersetatus PNS pemerintah telah mengatur pemberian kompetensi ini dengan dikeluarkannya undang-undang No 43 Tahun 1999. Sedangkan bagi tenaga pengajar yang bersetatus sebagai non PNS kebijakan pemberian kompensasi ini didasarkan pada kebijakan lembaga atau yayasan.

Siagian menyatakan bahwa kuatnya motivasi seorang tergantung pada pandangannya tentang betapa kuatnya keyakinan yang terdapat dalam dirinya bahwa ia akan dapat mencapai apa yang diusahakan untuk dicapainya⁵⁵. Seorang guru yang memiliki motivasi kerja dapat dilihat dari unjuk kerja, perilaku, dan sikap sehari-hari terhadap tugas dan perannya. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan terdorong untuk menciptakan dan melaksanakan proses pembelajaran yang bermakna, efektif, dan efisien. Selanjutnya guru akan melaksanakan tugasnya secara maksimal, penuh rasa tanggung jawab, penuh percaya diri, sungguh-sungguh tanpa menunggu perintah, dan suka dengan pekerjaannya, serta mampu merefleksikan pengalaman dan kemampuan teknis untuk mencapai tujuan dan produktifitas kerjanya.

⁵⁴ Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan sumber daya manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BFEE UGM

⁵⁵ Siagian, Sondang P. 2004 *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta

Unsure terpenting untuk menghasilkan kinerja guru adalah abilitas (keterampilan). Aabilitas dapat dipandang sebagai suatu karakteristik umum dari seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diwujudkan melalui tindakan.

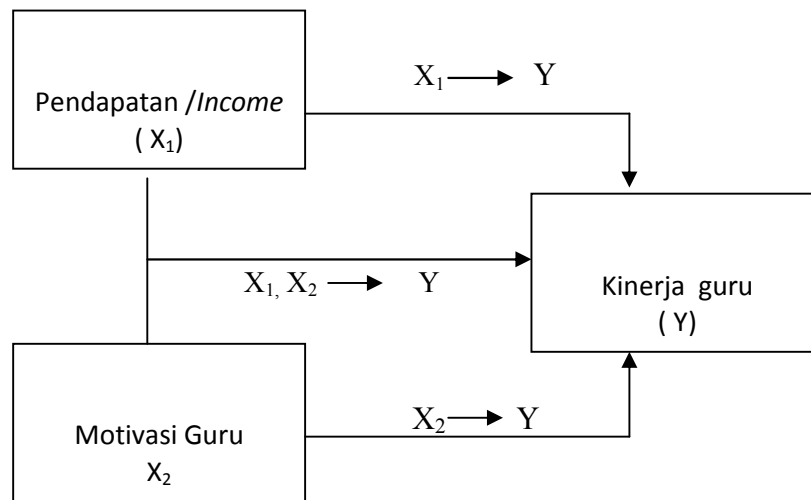
Pendapat para ahli mengenai kinerja cukup beragam. Menurut Mangku Negara dalam Aritonang⁵⁶ kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Tinggi rendahnya kinerja berkaitan dengan system pemberian penghargaan berupa pendapatan dan motivasi dari dalam diri seorang guru.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas penulis dapat simpulkan bahwa pengaruh pendapatan dan motifasi sangat mempengaruhi kinerja guru.

E. Kerangka Berfikir

Berdasarkan kajian pustaka dan beberapa depinisi konseptual diatas, maka gambaran penelitian yang dilakukan dapat digambarkan dalam satu kerangka berfikir. Berikut ini adalah bagan dari kerangka berfikir yang digunakan dalam penelitian

⁵⁶ Aritonang, Keke T.2005 "*kompensasi kerja, disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Panabur Jakarta*". Jurnal Pendidikan Penabur No.04/ th.IV



Gambar 1 : Kerangka Berfikir

Gambar 1. Kerangka konseptual tentang pengaruh Income guru dan motivasi guru terhadap kinerja guru.

Ketrangan :

X₁ : Pendapatan / *Income*

X₂ : Motivasi Guru

Y : Kineja Guru

F. Hipotesis Penilaian

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, dapat diajukan hepotesis sebagai berikut :

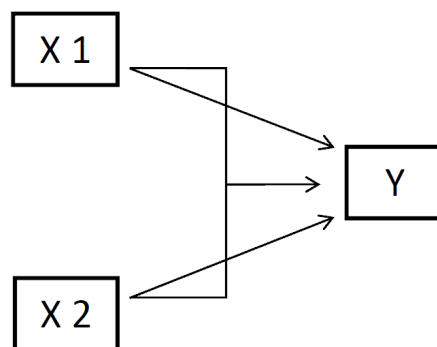
1. Terdapat Pengaruh Income terhadap kinerja guru di Marasah Aliyah Swasta Sekabupaten Tanggamus.
2. Terdapat pengaruh Motivasi Guru Terhadap kinerja guru di Marasah Aliyah Swasta Sekabupaten Tanggamus.
3. Terdapat pengaruh Income dan motivasi guru terhadap kinerja guru di Marasah Aliyah Swasta Sekabupaten Tanggamus.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Fokus penelitian ini adalah untuk mengungkap Pengaruh *Income* dan Motivasi guru Terhadap Kinerja Guru dimadrasah Se Kabupaten Tanggamus. Untuk mendapatkan data yang lengkap dan mendalam serta memberi jawaban yang tepat terhadap masalah yang akan diteliti maka digunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif korelasional dengan dua variabel bebas (*independent variable*) yaitu *Income* (X1) Motivasi Guru (X2) dan satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja guru (Y).

Hubungan antara variabel-variabel tersebut dapat digambarkan menjadi rancangan penelitian seperti yang bisa dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 3.1. Rancangan Penelitian

Keterangan dari bagan paradigma penelitian:

X1= *Income*

X2= Motivasi Guru

Y = Kinerja GuruPopulasi, Sampel dan teknik sampling

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif korelasional dengan dua variabel bebas (*independent variable*) yaitu *Income* (X1) Motivasi Guru (X2) dan satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja guru (Y).

1. Populasi

Sugiyono mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁷

Arikunto mengemukakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penenlitiannya merupakan penelitian populasi, studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus.⁵⁸

Arikunto mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Yang dimaksud dengan menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi.⁵⁹

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*. Cet. Ke V. (Bandung: Alfabeta, 2008), 215

⁵⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi IV. (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), 173

⁵⁹ Suharsimi *Prosedur Penelitian*, 174-175

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Aliyah Swasta Se- Kabupaten Tanggamus yaitu sebanyak 428 guru yang berasal dari 22 Madrasah swasta se-Kabupaten Tanggamus.

2. Sampel

Suharsimi Arikunto mengatakan bahwa "sampel adalah bagian dari populasi".⁶⁰ Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Berkaitan dengan pengambilan sampel Nasution mengemukakan bahwa "...tujuan penelitian tidak selalu ditentukan oleh besarnya sampel akan tetapi oleh kokohnya dasar-dasar teorinya, oleh desain penelitiannya (asumsi-asumsi statistic) serta tujuan pelaksanaan dan pengelolaannya".⁶¹ Berkaitan dengan pengambilan sampel, Suharsimi Arikunto mengemukakan bahwa untuk sekedar acak-acakan maka subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.⁶²

Penelitian ini untuk menentukan jumlah sampel yang akan di ambil, karena jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *cluster sampling*. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumusan dari Taro Yamane atau Slovin adalah sebagai berikut :

Keterangan

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik kualitatif* (Bandung; Transito,2005)h. 135

⁶² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006) h.127

n = Jumlah Sampel

N= (Jumlah populasi = 428 responden)

e²= presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95 %)

Berdasarkan rumusan tersebut diperoleh jumlah sampel adalah 43 responden.

3. Tehnik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *stratified randomsampling* yaitu pengambilan sampling dilakukan secara acak.⁶³ Simple random sampling adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling. Maka setiap unit sampling sebagai unsure populasi yang terpencil memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel atau untuk menjadi sampel atau mewakili populasinya.

Table 1.2 Daftar Populasi Penelitian

No.	wilayah	Jumlah Guru	Sampel	Jumlah Sampel
-----	---------	-------------	--------	---------------

⁶³ Nurul Zuriyah, *Op.Cit.*, hlm.123-124

1	Wono sobo	18	20 %	4
2	Semaka	20	20 %	4
3.	Kota Agug	43	20 %	8
4.	Pematang Sawah	15	20 %	3
5.	Pulau Panggung	20	20 %	4
6.	Ulu Belu	17	20 %	3
7.	Air Naningan	17	20 %	3
8.	Talang Padang	107	20 %	21
9.	Sumberjo	52	20 %	10
10.	Gisting	57	20 %	11
11.	Pugung	28	20 %	5
12.	Bulok	13	20%	3
13.	Cukuh Balak	21	20 %	4
Jumah		428		83

B. Variabel Devinisi Oprasional

Istilah "variabel" merupakan istilah yang tidak pernah ketinggalan.⁶⁴

F.N. Kerlinger seperti yang dikutip Suharsimi Arikunto menyebut variabel sebagai sebuah konsep seperti halnya laki-laki dalam konsep jenis kelamin. Dan insaf dalam konsep kesadaran. variabel adalah suatu yang dijadikan obyek pengumpulan data dalam penelitian. Yang menjadi variabel dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (X_1) dalam penelitian ini adalah Pendapatan (income)

Adapun yang dimaksud dengan Pendapatan(income) adalah . pendapatan merupakan semua imbalan yang didapatkan dari hasil kerja atau jasa yang telah dilakukan oleh seseorang yang diatur sesuai dengan golongan dan jabatan yang ia terima di sebuah organisasi atau perusahaan, baik itu pemerintah maupun swasta yang masing-masing memiliki kebijakan tersendiri atas tingkat pendapatan atau pengaturan skala gaji dan upah yang berlandaskan kepada peraturan Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Indicator pendapatan (*income*) adalah sebagai berikut :

- a) Gaji
 - Memperhatikan Kesejahteraan
 - Kecukupan Gaji
 - Kecepatan pembayaran gaji
 - Kelayakan gaji

⁶⁴ Nurul Zuriyah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*,(Jakarta, Bumi Aksar : 2005), hal 159

- Kesenjangan Gaji
 - Kepuasan gaji
 - Pengharapan gaji
- b) Tunjangan
- Setelah lulus sertifikasi guru pendapatan tunjangan
 - Kecukupan tunjangan
 - Kecepatan pembayaran tunjangan
- c) Insentif
- Pendapatan insentif
 - Kecukupan insentif
 - Peningkatan insentif
- d) Pendapatan Lain
- Pendapatan memenuhi keluarga
 - Mata pencaharian utama
 - Sumber penghasilan lain

Adapun teknik pengukuran yang akan penulis lakukan dalam melihat masalah pendapatan(*income*) ini adalah dengan menggunakan item-item pertanyaan dengan jelas dan bertingkat.

2. Variabel Bebas (X_2) dalam penulisan ini adalah Motivasi Guru

Motivasi adalah cara mengarahkan daya memarahkan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi menurut pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan respons dari suatu aksi, yaitu tujuan. Dengan kata

lain, motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena rangsangan atau dorongan oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan.

Indikator motivasi guru adalah sebagai berikut :

a) Rasa Tanggung Jawab

- Guru Melakukan Tugas dengan penuh tanggung Jawab
- Guru Merasa berat meninggalkan kelas selama pembelajaran
- Guru merasa bekerja sebagai guru sebagai suatu amanah
- Guru melakukan persiapan pembelajaran dengan baik
- Guru memeriksa tugas yang diberikan kepada peserta didik
- Guru memberikan tugas kepada siswa bila berhalangan hadir ke sekolah
- Guru hadir disekolah tepat waktu
- Guru membimbing anak didik dengan penuh perhatian
- Guru menyelesaikan tugas dengan baik
- Guru memberikan laporan dan tugas yang telah dibuat
- Guru mengutamakan kepentingan kerja disekolah
- Guru memberi kepuasan terhadap peserta didik

b) Disiplin Kerja

- Guru menyelesaikan program kegiatan belajar mengajar dengan baik
- Guru masuk kelas tepat waktu
- Guru hadir disekolah lebih awal

- Guru tidak meninggalkan kelas selama KBM
- Guru melaksanakan pembelajaran tepat waktu
- Guru dapat menyelesaikan tugas administrasi tepat waktu
- Guru membuat program perencanaan setiap hari
- Guru memberi umpan balik setiap akhir pembelajaran

c) Kebutuhan

- Guru bekerja maksimal meskipun sarana prasarana tidak memadai
- Guru menciptakan keadaan kelas yang menyenangkan
- Guru membantu guru lain dalam pembuatan administrasi pembelajaran
- Guru mengatur hubungan kerja dengan guru lain secara fleksibel
- Guru berusaha terus menerus menuju tercapainya tujuan pendidikan
- Guru bekerja keyakinan ke arah tujuan pendidikan
- Guru memuaskan peserta didik dalam pelayanan pembelajarannya
- Guru mengajar sesuai bidang keahliannya
- Guru bekerja dari arahan pemimpin
- Guru bekerja penuh dengan komitmen

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru Madrasah Aliyah swasta se Kabupaten Tanggamus, disebut demikian karena kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan beberapa hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau

kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Indikator kinerja guru adalah sebagai berikut:

a) Menyusun Perencanaan Kerja

- Guru membuat protah dan prosem sesuai dengan kalender pendidikan.
- Guru membuat silabus pembelajatan sesuai indicator pembelajaran
- Guru membuat rencana pembelajaran sesuai indicator pembelajaran
- Guru membuat rumusan indicator sesuai dengan standar kompetensi dan kompetensi dasar
- Guru membuat materi sesuai dengan standar kompetensi dan kompetensi dasar
- Guru menyiapkan media pembelajaran sesuai dengan kompetensi dasar.
- Guru memilih media pembelajaran sesuai dengan materi pokok pembelajaran
- Guru menyiapkan bahan ajar pembelajaran sesuai dengan rumusan indicator
- Guru memilih alat ajar sesuai dengan rumusan indicator dengan rumusan indicator pembelajaran
- Guru memilih alat sesuai dengan materi pokok yang disampaikan
- Guru membuat instrument pembelajaran sesuai dengan materi pokok yang disampaikan
- Guru menyampaikan bahan ajar sesuai kompetensi dasar
- Guru melakukan penilaian pembelajaran sesuai dengan indicator pembelajaran
- Guru membuat rumusan indicator pembelajaran sesuai dengan kompetensi dasar.

b) Kemampuan Mengajar

- Guru dapat menguasai materi pokok pembelajaran
 - Guru dapat mengarahkan peserta didik mencapai indikator pembelajaran
 - Guru dapat menyampaikan materi pokok materi pembelajaran dengan baik
 - Guru dapat menguasai kelas selama pembelajaran
 - Guru dapat menciptakan suasana pembelajaran dengan kondusif
 - Guru dapat menguasai metode pembelajaran
 - Guru dapat mencapai tujuan pembelajaran
 - Guru dapat membuat peserta didik memahami materi pokok pembelajaran
- c) Melakukan Penilaian
- Guru membuat bank soal untuk penilaian
 - Guru melakukan analisis butir penilaian
 - Guru membuat instrument penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar peserta didik
 - Guru mengelola hasil penilaian untuk mengetahui hasil pembelajaran peserta didik
 - Guru memberikan komentar pada lembar penilaian
 - Guru memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan pembelajaran
 - Guru memanfaatkan hasil penilaian untuk memotivasi peserta didik
 - Guru melaporkan hasil penilaian kepada kepala sekolah
 - Guru menyampaikan hasil penilaian kepada wali murid
- d) Melakukan Umpan Balik
- Guru bertanya jawab dengan peserta didik mengenai materi pokok pembelajaran
 - Guru memberikan penguatan materi pokok pembelajaran
 - Guru menjelaskan kembali secara singkat materi pokok yang belum dipahami peserta didik
 - Guru memberikan latihan pada peserta didik
- e) Menyusun Program Remedial

- Guru mengulang kembali materi pokok pada butir soal yang belum tuntas
- Guru menyederhanakan penyampaian materi pokok dalam kegiatan pembelajaran remedial
- Guru menyederhanakan cara penyajian dalam pembelajaran remedial
- Guru menerangkan soal dalam pembelajaran remedial

C. Instrumen Penelitian

1. Kisi-Kisi

2. Tabel 1.3 Kisi-kisi Instrument Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Diskriptor	Item
Variabel (Y) Kinerja Guru	Menyusun Perencanaan Pembelajaran	1. Guru membuat Protah dan prosem sesuai dengan kelender Pendidikan 2. Guru membuat Silabus pembelajaran sesuai indicator Pembelajaran 3. Guru membuat rencana pembelajaran sesuai dengan indicator pembelajaran 4. Guru membuat rumusan indicator sesuai dengan standar kompetensi dan kompetensi dasar	
	Kemampuan Mengajar	5. Guru dapat menguasai materi pokok pembelajaran 6. Guru dapat mengarahkan peserta didik mencapai indicator pembelajaran 7. Guru dapat menyampaikan materi pokok pembelajaran dengan baik 8. Guru dapat menguasai kelas selama pembelajaran	
	Melakukan Penilaian	9. Guru membuat bank soal untuk penilaian 10. Guru melakukan analisis butir soal penilaian 11. Guru membuat instrument penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar peserta didik 12. Guru mengelola hasil penilaian untk mengetahui kemajuan hasil belajar peserta didik	
	Melakukan Umpan balik	13. Guru bertanya jawab dengan peserta didik mengenai materi pokok	

		<p>pembelajaran</p> <p>14. Guru memberikan penguatan materi pokok pembelajaran</p> <p>15. Guru menjelaskan kembali secara singkat materi pokok yang belum dipahami peserta didik</p> <p>16. Guru menjelaskan kembali secara singkat materi pokok yang belum dipahami peserta didik</p>	
	Menyusun program Remedial	<p>17. Guru mengulang kembali materi pokok pada butir soal yang belum tuntas</p> <p>18. Guru menyederhanakan penyampaian materi pokok dalam kegiatan pembelajaran remedial.</p> <p>19. Guru menyederhanakan cara penyajian pembelajaran dalam kegiatan pembelajaran remedial</p> <p>20. Guru menyederhanakan soal dalam pembelajaran remedial</p>	
Variabel (X1) Pendapatan/Income	Gaji	<p>1. Memperhatikan Kesejahteraan</p> <p>2. Kecukupan Gaji</p> <p>3. Kecepatan Pembayaran Gaji</p> <p>4. Kelayakan Gaji</p> <p>5. Kesenjangan Gaji</p> <p>6. Kepuasan Gaji</p> <p>7. Pengharapan Gaji</p> <p>8. Pesaran gaji yang diterima</p>	
	Tunjangan	<p>9. Setelah lulus sertifikasi guru Pendapatan Tunjangan</p> <p>10. Sebelum lulus sertifikasi guru pendapatan tunjangan</p> <p>11. Kecukupan Tunjangan</p> <p>12. Besaran tunjangan</p> <p>13. Kecepatan Pembayaran tunjangan</p> <p>14. Waktu menerima tunjangan</p>	
	Insentif	<p>15. Pendapatan Insentif</p> <p>16. Kecukupan Insentif</p> <p>17. Peningkatan Motivasi</p>	
	Pendapatan Lain-lain	<p>18. Penghasilan memenuhi keluarga</p> <p>19. Mata pencaharian utama</p> <p>20. Sumber penghasilan Lain</p>	
Variabel (X2) Motivasi kerja	Rasa Tanggung Jawab	<p>1. Guru melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab</p> <p>2. Guru merasa berat meninggalkan kelas selama pembelajaran</p> <p>3. Guru merasa bekerja sebagai guru sebagai suatu amanah</p> <p>4. Guru melakukan persiapan</p>	

		kegiatan pembelajaran dengan baik 5. Guru memeriksa tugas yang diberikan pada peserta didik 6. Guru memberikan tugas kepada peserta didik bila berhalangan ke sekolah 7. Guru hadir disekolah tepat waktu	
	Disiplin Kerja	8. Guru menyelesaikan program kegiatan belajar mengajar dengan baik 9. Guru masuk kelas tepat waktu selama kbm 10. guru hadir disekolah lebih awal 11. Guru tidak meninggalkan kelas selama kbm 12. Guru melaksanakan pembelajaran tepat waktu	
	Kebutuhan	13. Guru bekerja maksimal meskipun sarana dan prasarana tidak memadai 14. Guru menciptakan suasana kerja yang menyenangkan 15. Guru membantu guru lain dalam administrasi pembelajaran 16. Guru mengatur hubungan kerja dengan guru lain secara fleksibel 17. Guru berusaha terus menerus menuju tercapainya tujuan pendidikan 18. Guru bekerja keyakinan kearah tujuan pendidikan 19. Guru memuaskan peserta didik dalam pelayanan pembelajaran 20. Guru mengajar sesuai bidang keahliannya	

3. Uji Instrumen

Penggunaan instrumen dilakukan untuk mendukung proses pengumpulan data dan memperoleh data yang diinginkan, instrument tersebut berupa:

a) Peneliti menggunakan kuisioner atau angket untuk mengumpulkan data dilapangan untuk mengetahui data tentang Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi. Yang mana butir pernyataan dalam angket dikembangkan dari indikator berdasarkan teori yang relevan dengan masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya pernyataan tersebut diukur dengan menggunakan skala likert. Menurut Riduwan dan Sunarto skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosia.⁶⁵ Jawaban dari setiap butir pernyataan memiliki tingkatan dari yang sangat positif sampai ke sangatnegatif, yang berupa kata-kata dengan skor dari tiap pilihan jawaban atas pernyataan sebagai berikut:

1. Skor 4 : untuk jawaban selalu
2. Skor 3 : untuk jawaban sering kali
3. Skor 2 : untuk jawaban kadang-kadang
4. Skor 1 : untuk jawaban tidak pernah

b) Peneliti menggunakan Kuisioner untuk mengetahui data tentang kinerja gurudilingkungan Kementrian Agama terkait dengan penelitian, misalnya dokumen mengenai jumlah sekolah dan jumlah Guru penerima Sertifikasi.

⁶⁵ Riduwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial Ekonomi Komunikasi Dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 20

D. Analisis Data

Dalam tahap analisa data ini bertujuan untuk memperoleh hasil dari pengumpulan penelitian yang akan diolah menggunakan metode kuantitatif. Untuk lebih memahamkan tahapan analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini peneliti menggunakan:

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.⁶⁶

Uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Pearson yang dikenal dengan korelasi product moment, rumusnya adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

r_{xy} : angka indeks korelasi "r" product moment

n : jumlah responden

⁶⁶Suharsimi Arikunto, *Op. Cit*, hlm. 144-145

$\sum xy$: penjumlahan hasil perkalian antara skor x dan skor y
$\sum x$: jumlah seluruh skor x
$\sum y$: jumlah seluruh skor y
$\sum x^2$: jumlah seluruh skor x^2
$\sum y^2$: jumlah seluruh skor y^2
$(\sum x)^2$: jumlah seluruh skor $(\sum x)^2$
$(\sum y)^2$: jumlah seluruh skor $(\sum y)^2$

Angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka tabel korelasi r , apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir valid. Sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir tidak valid. Dalam penelitian ini, peneliti menguji validitas dengan SPSS versi 16.

Uji validitas merupakan analisis untuk mengetahui apakah jumlah butir pertanyaan atau item mampu mengungkap variabel yang diungkapkan. Pengujian ini diukur dengan koefisien korelasi yang dibandingkan dengan nilai tabel korelasi product moment.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Yang diusahakan dapat dipercaya adalah datanya, bukan semata-

mata instrumennya. Ungkapan yang menyatakan bahwa instrument harus reliabel sebenarnya mengandung arti bahwa instrument tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya.⁶⁷

Untuk menguji reliabilitas menggunakan rumus Alfa Cronbach, yaitu:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_i : Reliabilitas

k : banyaknya butir soal atau butir pertanyaan

$\sum s_i^2$: varians butir

s_t^2 : varians total

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan SPSS versi 16. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Alfa Cronbach yaitu dengan melihat kriteria indeks koefisien reliabilitas, dimana batas terendah yang digunakan dalam menyatakan butir pernyataan yang digunakan reliabel atau layak adalah sebesar 0,6.

Instrumen yang valid selanjutnya akan diuji reliabilitas, berikut ini adalah hasil dari pengujian reliabilitas.

1) Variabel Pendapatan (Income) (X_1)

⁶⁷Ibid., hlm. 154-155

Tabel 3.4 Uji validitas dan reliabilitas variabel Pendapatan/income

No. Butir Instrumen	Person correlation R hitung	R Tabel	Nilai Signifikansi 5 %	Keterangan
1	0.410	0.284	0.004	Valid
2	0.422	0.284	0.003	Valid
3	0.434	0.284	0.002	Valid
4	0.288	0.284	0.047	Valid
5	0.246	0.284	0.092	Tidak Valid
6	0.564	0.284	0.000	Valid
7	0.324	0.284	0.025	Valid
8	0.474	0.284	0.001	Valid
9	0.545	0.284	0.000	Valid
10	0.621	0.284	0.000	Valid
11	0.516	0.284	0.000	Valid
12	0.564	0.284	0.000	Valid
13	0.287	0.284	0.048	Valid
14	0.523	0.284	0.000	Valid
15	0.412	0.284	0.004	Valid
16	0.307	0.284	0.034	Valid
17	0.621	0.284	0.000	Valid

18	0.516	0.284	0.000	Valid
19	0.564	0.284	0.000	Valid
20	0.287	0.284	0.048	Valid
Reliabilitas		0,711		Reliabel

Sumber: Data Diolah

Dari hasil uji validitas item pernyataan untuk variabel sertifikasi di atas ditemukan bahwa ada 1 item pernyataan tidak valid yaitu item nomor 5. Selanjutnya peneliti memutuskan untuk tidak menggunakan item tersebut dalam penelitian.

2) Variabel Motivasi Guru (X_2)

Tabel 3.5 Uji validitas dan reliabilitas variabel Motivasi guru

No. Butir Instrumen	Person correlation R hitung	R Tabel	Nilai Signifikansi 5 %	Keterangan
1	0.547	0.284	0.000	Valid
2	0.388	0.284	0.006	Valid
3	0.568	0.284	0.000	Valid
4	0.407	0.284	0.004	Valid
5	0.589	0.284	0.000	Valid

6	0.494	0.284	0.000	Valid
7	0.744	0.284	0.000	Valid
8	0.661	0.284	0.000	Valid
9	0.581	0.284	0.000	Valid
10	0.550	0.284	0.000	Valid
11	0.457	0.284	0.001	Valid
12	0.504	0.284	0.000	Valid
13	0.629	0.284	0.000	Valid
14	0.513	0.284	0.000	Valid
15	0.551	0.284	0.000	Valid
16	0.371	0.284	0.009	Valid
17	0.220	0.284	0.133	Tidak Valid
18	0.547	0.284	0.000	Valid
19	0.388	0.284	0.006	Valid
20	0.568	0.284	0.000	Valid
Reliabilitas		0,732		Reliabel

Sumber: Data Diolah

Dari hasil uji validitas item pernyataan untuk variabel Motivasi Guru di atas ditemukan bahwa ada 1 item pernyataan tidak valid yaitu item nomor 17. Sehingga peneliti memutuskan untuk tidak menggunakan item tersebut dalam penelitian.

3) Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 3.6 Uji validitas dan reliabilitas variabel kinerja guru

No. Butir Instrumen	Person correlation R hitung	R Tabel	Nilai Signifikansi 5 %	Keterangan
1	0.410	0.284	0.004	Valid
2	0.422	0.284	0.003	Valid
3	0.434	0.284	0.002	Valid
4	0.288	0.284	0.047	Valid
5	0.246	0.284	0.092	Tidak Valid
6	0.564	0.284	0.000	Valid
7	0.324	0.284	0.025	Valid
8	0.474	0.284	0.001	Valid
9	0.545	0.284	0.000	Valid
10	0.621	0.284	0.000	Valid
11	0.516	0.284	0.000	Valid
12	0.564	0.284	0.000	Valid
13	0.287	0.284	0.048	Valid
14	0.523	0.284	0.000	Valid
15	0.412	0.284	0.004	Valid
16	0.307	0.284	0.034	Valid
17	0.400	0.284	0.005	Valid
18	0.410	0.284	0.004	Valid

19	0.422	0.284	0.003	Valid
20	0.434	0.284	0.002	Valid
Reliabilitas		0,711		Reliabel

Dari hasil uji validitas item pernyataan untuk variabel Motivasi Guru di atas ditemukan bahwa ada 1 item pernyataan tidak valid yaitu item nomor 5 dan 22. Sehingga peneliti memutuskan untuk tidak menggunakan item tersebut dalam penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

Dalam menggunakan alat analisis regresi, perlu dilakukan pengujian asumsi klasik, agar hasil dari analisis ini menunjukkan hubungan yang valid.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, baik versi dependen ataupun independen, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah regresi yang mempunyai distribusi normal atau mendekati normal.⁶⁸ Uji normalitas menguji apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen, keduanya terdistribusi secara normal atau tidak. Uji ini adalah untuk menguji normal dan tidaknya suatu distribusi data.

⁶⁸Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang. (Badan Penerbit Universitas Diponegoro: 2011). hlm.160

Pedoman pengambilan keputusan :

- 1) Nilai sig atau signifikansi atau probabilitas $< 0,05$ distribusi adalah tidak normal.
- 2) Nilai sig atau signifikansi atau probabilitas $> 0,05$ distribusi adalah normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Algifari multikolinearitas artinya antara variabel bebas yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Salah satu cara untuk mendeteksi kolineritas dilakukan dengan mengkorelasikan antar variabel dan apabila korelasinya signifikan, maka antara variabel bebas tersebut terjadi multikolinieritas.⁶⁹

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam regresi ini ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Kemudian dasar pengambilan keputusan pada Uji Multikolinieritas ini adalah sebagai berikut:

- 1) Melihat nilai tolerance
 - a) Jika nilai tolerance $> 0,10$. Maka tidak terjadi multikolinieritas.
 - b) Jika nilai tolerance $< 0,10$ atau $= 0,10$. Maka terjadi multikolinieritas.
- 2) Melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor)

⁶⁹ Algifari, *Analisis Regresi (teori, kasus dan solusi)*, (Yogyakarta: BPFE,2000), hlm. 84

- a) Jika nilai VIF $< 10,00$. Maka tidak terjadi multikolinieritas.
- b) Jika nilai VIF $> 10,00 = 10,00$. Maka terjadi multikolinieritas.
- c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varianced* dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).⁷⁰

Adapun dasar untuk menganalisisnya adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka, mengidentifikasi bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
 - 2) Jika tidak ada pola yang tertentu serta titik menyebar di atas dan di bawah angka nol dari sumbu maka, tidak terjadi heteroskedastisitas.
- d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada

⁷⁰Ibid., hlm.110

periode t dengan kesalahan pada periode t_1 (sebelumnya). Dalam penelitian ini untuk mencari hasil dari autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson, dan pengambilan keputusan pada uji autokorelasi ini adalah:

- 1) Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$, maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- 2) Jika d terletak diantara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis nol diterima, yang artinya tidak terdapat autokorelasi.
- 3) Jika d terletak diantara dL dan dU atau diantara $(4-dU)$ dan $(4dL)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel terikat (Y) Kinerja Guru dan variabel bebas (X_1) dan (X_2) yaitu Pendapatan/ Income dan Motivasi guru, maka dalam penelitian ini rumus regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y : variabel terikat yaitu Kinerja Guru

a : konstanta

b : koefisien arah regresi

X_1 : Pendapatan/Income

X_2 : Motivasi guru

e : error (variabel lain tidak dijelaskan)

f. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (F)

Analisis simultan ini digunakan untuk menentukan variabel bebas yang memiliki pengaruh secara bersama-sama yang signifikan terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan tidaknya suatu korelasi berganda ini maka dilakukan dengan menggunakan rumus uji F adalah sebagai berikut :

$$f_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F : F hitung akan dibandingkan dengan F tabel

R^2 : koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan

k : jumlah variabel bebasn : banyaknya sampel

Adapun langkah-langkah yang digunakan untuk uji F adalah :

- a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti tidakterdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y. Dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y.

b) Cara singkat dan cepas untuk melihat signifikansi uji F, yaitu bila nilai F_{hitung} lebih besar dari pada 4, maka H_0 yang menyatakan $b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$ dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain, kita menerima H_a , yang mengatakan semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.⁷¹

2. Uji Parsial (t)

Uji parsial yaitu uji statistik secara individual untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji t. Analisis secara parsial ini digunakan untuk menentukan variabel bebas yang memiliki variabel hubungan paling dominan terhadap variabel bebas terikat sehingga digunakan uji t (uji parsial).

Rumus :

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

Keterangan:

r: koefisien

⁷¹Kuncoro Mudrajat, *Metode Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, (Yogyakarta: STM YKPN, 2007), hlm. 83

n: jumlah responden

t: uji hipotesis

Adapun langkah-langkah yang digunakan untuk uji t adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel X dan Y. Dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima ini berarti terdapat pengaruh antara variabel X dan Y.
- 2) Cara singkat dan cepat untuk melihat signifikan uji t adalah bila jumlah *degree of freedom* adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka H_0 yang menyatakan $b_1 = 0$ dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai *absolute*). Dengan kata lain, H_a diterima, yang menyatakan bahwa satu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum

1. Sejarah Singkat Kantor kementrian Agama Kabupaten Tanggamus.

Kantor kementrian Agama Kabupaten Tanggamus sesuai dengan situasi dan kondisi serta perkembanganya telah dapat melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta pelayani masyarakat umat beragama dikabupaten tanggamus sejak berdirinya tahun 2000 yang waktu itu merupakan perwakilan Kementrian Agama di kabupaten Tanggamus dengan struktur organisasi terbagi tiga bagian, yaitu Dinas inspeksi urusan agama, Dinas Inspeksi Penerangan Agama dan Dinas Inspeksi Pendidikan Agama Islam dengan menempatkan kantor beralamatkan di Baros Kota Agung.

Terbitnya Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 1975 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Agama, maka dari situlah kantor perwakilan Departemen Agama diseluruh wilayah Indonesia berubah nama menjadi Kantor departemen Agama termaksud dikabupaten Tanggamus.

Selanjutnya pada tahun 2001 Kantor departemen Agama kabupaten Tanggamus pindah menempati geung baru yang beralamatkan di Jalan A.Yani No.3 Kampung Baru Kota Agung sampai sekarang.

2. Letak Geografis Kabupaten Tanggamus

Secara geografis Kabupaten tanggamus terletak pada posisi 104°18' - 105°12' Bujur Timur dan 5°05' - 5°56' Lintang Selatan. Satu dari dua teluk besar yang ada di Provinsi Lampung terdapat di Kabupaten Tanggamus yaitu teluk Semaka dengan panjang daerah pantai 200 km dan sebagai tempat bermuaranya 2 (dua) sungai besar yaitu Way Sekampung dan Way Semaka. Selain itu Wilayah Kabupaten tanggamus dipengaruhi oleh udara tropical pantai dan dataran pegunungan dengan temperatur udara yang sejuk dengan rata-rata 28 °C.

3. Visi dan Misi Kabupaten Tanggamus

VISI

“Kementerian Agama yang profesional dan andal dalam membangun masyarakat yang saleh, moderat, cerdas dan unggul untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong royong”

MISI

1. Meningkatkan kualitas kesalehan umat beragama;
2. Memperkuat moderasi beragama dan kerukunan umat beragama;
3. Meningkatkan layanan keagamaan yang adil, mudah dan merata;
4. Meningkatkan layanan pendidikan yang merata dan bermutu;
5. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pendidikan;
6. Memantapkan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance).

4. Jumlah Madrasah Aliyah Swasta Se-Kabupaten Tanggamus.

Madrasah Aliyah Awasta yang ada di kabupaten Tanggamus berjumlah 22 madrasah berdasarkan data yang diperoleh dari kantor kementerian agama adapun nama madrasah aliyah dan alamatnya sebagai berikut :

- a. MAS AL MAMUR
Alamat : Jl. Iman Rejo No.1 kecamatan Wono Sobo Kabupaten Tanggamus, NPSN : 10816370.
- b. MA. MATHLAUL ANWAR
Alamat : Jl. Ir.Hi. Juanda Way Kamal, Kecamatan Kota Agung kabupaten Tanggamus, NPSN : 69726159
- c. MAS GUPPI KARANGSARI
Alamat : Jl. Batu Lima karang Sari Kec. Airnaningan Kabupaten tanggamus, NPSN: 10816363
- d. MAS NURUL ISLAM AIRBAKOMAN
Alamat : Jl. Raya Airbakoman Kecamatan Pulaupanggung Kabupaten tanggamus, NPSN: 60728928
- e. MAS AL KHAIRIYAH TALANG PADANG
Alamat : Jl. Abdul Mutholib Sinar Banten kecamatan Talang padang Kabupaten Tanggamus, NPSN: 106816367
- f. MAS MATHLAUL ANWAR GISTING
Alamat : Jl. Mess Pemda Gisting Bawah kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus, NPSN: 10816368
- g. MAS NURUL FALAH
Alamat : Jl. Mincang Negri Agung kecamatan Talang padang Kabupaten Tanggamus, NPSN: 60729914
- h. MAS PEMNU
Alamat : Jl. Raya Negri Agung kecamatan Talang padang Kabupaten Tanggamus, NPSN: 60728789
- i. MAS SINAR HARAPAN
Alamat : Jl. Pemuda I GG. Aliyah kecamatan Talang padang Kabupaten Tanggamus, NPSN: 10816366
- j. MATHLAUL ANWAR
Alamat : Jl. Abdul Mutholib Sinar Banten kecamatan Talang padang Kabupaten Tanggamus, NPSN: 106816367
- k. MAS AL FALAH GUNUNG KASIH

- Alamat : Jl. Raya Gunung kasih kecamatan Pugung Kabupaten Tanggamus, NPSN: 10816362
- l. MAS AL IKHLAS PERTIWI
- Alamat : Jl. Raya Pertiwi Pekon Tanjung raja kecamatan Cuku Balak Kabupaten Tanggamus, NPSN: 10817008
- m. MAS NURUL BARKAH
- Alamat : Jl. KH. Muhammad Ruslan No.01 Baturaja kecamatan Pematang Sawah Kabupaten Tanggamus, NPSN: 10816364
- n. MAS AL MARUF MARGODADI
- Alamat : Jl. Raya Margodadi kecamatan Sumberjo Kabupaten Tanggamus, NPSN: 10816364
- o. MAS MAMBAUL ULUM
- Alamat : Jl. KH. Abdul Ghofur kecamatan Sumberjo Kabupaten Tanggamus, NPSN: 10816365
- p. MAS BAHRUL ULUM
- Alamat : Jl. Pos Polisi No.3 Sudimoro kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus, NPSN: 60728790
- q. MAS NURUL ISLAM GUNUNG SARI
- Alamat : Jl. Kompleks MasjidAl-Ikhlas Gunungsari kecamatan Ulu belu Kabupaten Tanggamus, NPSN: 10816369
- r. MAS MIFTAHUL ULUM
- Alamat : Jl. Raya Gisting kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus, NPSN: 108163669
- s. MAS DARUL ULUM
- Alamat : Jl. Kema sanggi KM 117 kecamatan Bandar Negri semong Kabupaten Tanggamus, NPSN: 10805361
- t. MAS GUPPI AIRNANINGAN
- Alamat : Jl. Simpang batulima Pekon Karang sari kecamatan air naningan Kabupaten Tanggamus, NPSN: 10805281
- u. MAS MAARIF
- Alamat : Jl. Senimbang Suko Agung kecamatan Bulok Kabupaten Tanggamus, NPSN: 10817007
- v. MATHLAUL ANWAR CIUMBAR
- Alamat : Jl. Simpang Pematang Lioh Ciubar kecamatan Kelumbayan Barat Kabupaten Tanggamus, NPSN: 60729584

w. Temuan Khusus

Penelitian ini ingin mengetahui tentang pengaruh pendapatan (income) guru dan motivasi guru dengan kinerja guru pada madrasah Aliyah swasta, sebelum dianalisis akan ditampilkan terlebih dahulu data kinerja pengumpulan data dari masing-masing variable penelitian. Pelaksanaan penelitian dilakukan di Madrasah Aliyah Swasta se Kabupaten Tanggamus.

Deskripsi data yaitu menggambarkan secara singkat untuk setiap variable yang diteliti. Deskripsi data penelitian masing-masing variable penelitian dapat disajikan sebagai berikut :

1. Kinerja Guru (Y)

Data dari kinerja penelitian pada variable bebas (y) yaitu kinerja guru yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah pertanyaan sebanyak 20 butir item, dengan menggunakan skala pilihan jawaban skala likert (4 option), mempunyai skor antara 23 sampai 40, adapun perolehan skor angket tentang kinerja guru dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 13
Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y)

		r-y			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23	2	4.3	4.3	4.3
	24	2	4.3	4.3	8.7
	27	2	4.3	4.3	13.0
	32	3	6.5	6.5	19.6
	33	2	4.3	4.3	23.9

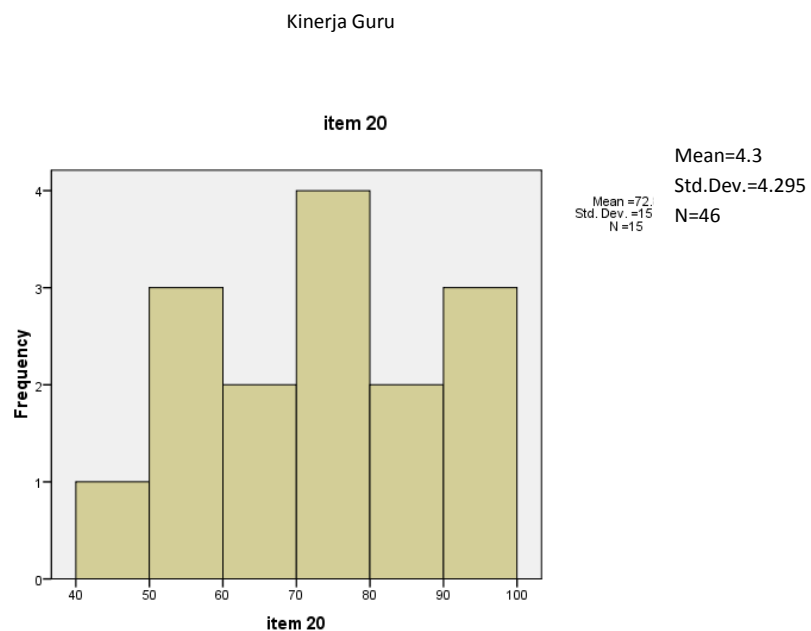
34	1	2.2	2.2	26.1
36	2	4.3	4.3	30.4
37	41	8.2	8.2	37.0
38	1	2.2	2.2	39.1
39	3	6.5	6.5	45.7
40	7	15.2	15.2	60.9
42	2	4.3	4.3	65.2
45	2	4.3	4.3	69.6
46	2	4.3	4.3	73.9
47	2	4.3	4.3	78.3
50	3	6.5	6.5	84.8
51	3	6.5	6.5	91.3
52	1	2.2	2.2	93.5
54	3	6.5	6.5	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Olah data SPSS, Mei 2021

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi dapat diketahui skor terendah yang diperoleh yaitu 23 (4,3%) berjumlah 2 responden, dan skor tertinggi yaitu 54 yang berjumlah 3 responden (6,5%). Adapun skor yang paling banyak yaitu 40 (80,2%) berjumlah 41 responden.

Berdasarkan data di atas dapat diidentifikasi bahwa ada beberapa kinerja guru yang perlu ditingkatkan, yaitu guru madrasah Aliyah jarang menilai kinerja guru yang dikerjakan oleh siswa, jadi siswa tidak merasa senang dan guru madrasah Aliyah belum membimbing siswa yang mengalami masalah dalam gurunya seperti siswa yang tidak tuntas dalam nilai KKM. Serta ada beberapa komponen kinerja guru yang perlu dipertahankan yaitu mengajarkan kepada siswa

Berdasarkan data yang telah didapat digambarkan dalam histrogram berikut ini :



Histogram Variabel Persepsi Siswa Tentang Kinerja Guru (Y)

Bentuk histogram frekuensi tersebut normalitas data menunjukkan bahwa data tersebut adalah normal, karena menunjukkan bentuk yang tinggi di tengah dan kedua kiri dan kanan adalah rendah.

2. Motivasi Guru (X₂)

Data dari kinerja penelitian pada variable bebas (X_2) yaitu motivasi yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah pertanyaan sebanyak 20 butir item, dengan menggunakan skala pilihan jawaban skala likert (4 option), mempunyai skor antara 23 sampai 40, adapun perolehan skor angket tentang motivasi guru dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 13
Distribusi Frekuensi Motivasi Guru (X_2)

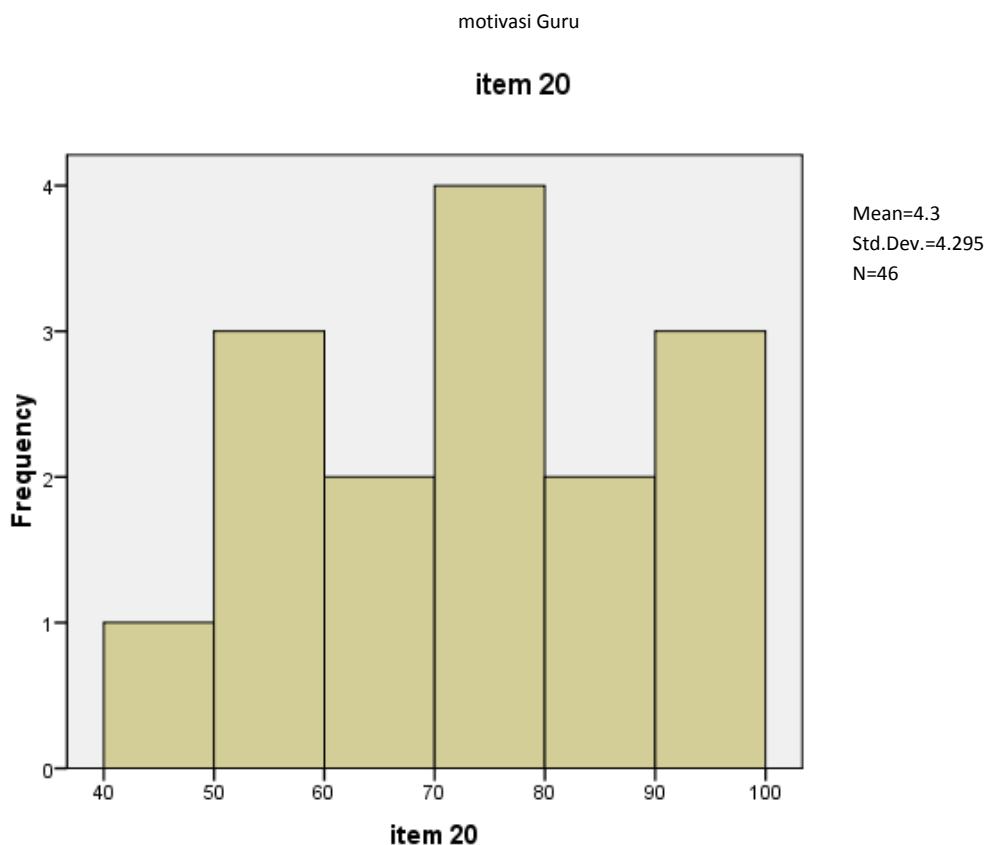
		r-y			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23	2	4.3	4.3	4.3
	24	2	4.3	4.3	8.7
	27	2	4.3	4.3	13.0
	32	3	6.5	6.5	19.6
	33	2	4.3	4.3	23.9
	34	1	2.2	2.2	26.1
	36	2	4.3	4.3	30.4
	37	41	8.2	8.2	37.0
	38	1	2.2	2.2	39.1
	39	3	6.5	6.5	45.7
	40	7	15.2	15.2	60.9
	42	2	4.3	4.3	65.2
	45	2	4.3	4.3	69.6
	46	2	4.3	4.3	73.9
	47	2	4.3	4.3	78.3
	50	3	6.5	6.5	84.8
	51	3	6.5	6.5	91.3
	52	1	2.2	2.2	93.5
	54	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Olah data SPSS, Mei 2021

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi dapat diketahui skor terendah yang diperoleh yaitu 23 (4,3%) berjumlah 2 responden, dan skor tertinggi yaitu 54 yang berjumlah 3 responden (6,5%). Adapun skor yang paling banyak yaitu 40 (80,2%) berjumlah 41 responden.

Berdasarkan data di atas dapat diidentifikasi bahwa ada beberapa tentang motivasi guru yang perlu ditingkatkan, yaitu guru madrasah Aliyah terkadang ketika mengajar meninggalkan kelas dan kurang mempersiapkan bahan ajar nya. Serta ada beberapa komponen motivasi guru yang perlu dipertahankan yaitu mengajarkan kepada siswa supaya belajar yang rajin dan giat lagi jika berada di rumah.

Berdasarkan data yang telah didapat digambarkan dalam histogram berikut ini :



Histogram Variabel Tentang Motivasi Guru (X_2)

Bentuk histogram frekuensi tersebut normalitas data menunjukkan bahwa data tersebut adalah normal, karena menunjukkan bentuk yang tinggi di tengah dan kedua kiri dan kanan adalah rendah.

3. Pendapatan (*income*) Guru (X_1)

Data dari kinerja penelitian pada variable bebas (X_1) yaitu pendapatan (*income*) guru yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah pertanyaan sebanyak 20 butir item, dengan menggunakan skala pilihan jawaban skala likert (5 option), mempunyai skor antara 23 sampai 56, adapun perolehan skor angket tentang pendapatan (*income*) guru dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 14
Distribusi Frekuensi
Pendapatan (*income*) Guru (X_1)

		r-y			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23	2	4.3	4.3	4.3
	24	2	4.3	4.3	8.7
	27	2	4.3	4.3	13.0
	32	2	4.3	4.3	17.4
	33	2	4.3	4.3	21.7
	36	4	8.7	8.7	30.4
	37	2	4.3	4.3	34.8
	38	2	4.3	4.3	39.1
	40	42	90.4	90.4	60.9
	42	2	4.3	4.3	65.2
	45	2	4.3	4.3	69.6
	47	4	8.7	8.7	78.3

49	1	2.2	2.2	80.4
52	5	10.9	10.9	91.3
53	2	4.3	4.3	95.7
56	2	4.3	4.3	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Olah data SPSS, Mei 2021

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi dapat diketahui skor terendah yang diperoleh yaitu 23 (4,3%) berjumlah 2 responden, dan skor tertinggi yaitu 56 yang berjumlah 2 responden (4,3%). Adapun skor yang paling banyak yaitu 40 (90,4%) berjumlah 42 responden.

Berdasarkan data di atas dapat diidentifikasi bahwa ada beberapa komponen pendapatan (*income*) guru yang perlu ditingkatkan, yaitu penghasilan guru belum memenuhi keluarga, dan tunjangan terkadang tidak pernah diberikan.

Berdasarkan data yang telah didapat digambarkan dalam histogram berikut ini :



Histogram Variabel Pendapatan (*income*) Guru (X₁)

Bentuk histogram frekuensi tersebut normalitas data menunjukkan bahwa data tersebut adalah normal, karena menunjukkan bentuk yang tinggi di tengah dan kedua kiri dan kanan adalah rendah.

C. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Pendapatan (*income*) Guru (X_1) dengan Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah (Y) Swasta di Kabupaten Tanggamus

Hipotesis penelitian yang berbunyi “Ada Pengaruh tentang Pendapatan (*income*) Guru terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah, bentuk persamaan regresi $\hat{Y} = 74,066 + (0.029)X_1$

Uji pengaruh tentang pendapatan (*income*) guru terhadap kinerja guru pada madrasah Aliyah dan linieritas persamaan regresi dapat disajikan sebagai berikut.

Tabel 15

Uji Pengaruh Tentang Pendapatan (*income*) Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	74.066	2.005		35.941	.000					
Pendapatan (<i>income</i>) guru	.026	.049	.029	.634	.594	.029	.029	.029	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja guru pada madrasah Aliyah

Sumber : Data Primer diolah Mei 2021

Berdasarkan tabel di atas, terdapat pengaruh variabel tentang pendapatan (*income*) guru dengan kinerja guru pada madrasah Aliyah. Hal ini di tunjukan oleh

nilai $t_{\text{hitung}} (0,634) > t_{\text{tabel}}$ dengan $0,376$, $N= 43$ tingkat kepercayaan $1\% = 0,376$ dengan tingkat signifikan $0,000$ pada t_{tabel} , sehingga variable pendapatan (*income*) guru terhadap kinerja guru pada madrasah Aliyah se kabupaten tanggamus terdapat pengaruh yang signifikan.

Perhitungan di atas juga memperlihatkan pengaruh linier antara variable variable tentang pendapatan (*income*) guru terhadap kinerja guru pada madrasah Aliyah, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 74,066 + (0.029)X_1$ yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit sekor pendapatan (*income*) guru akan menyebabkan kenaikan skor kinerja guru siswa sebesar $(0,029)$ unit pada konstanta $74,066$ Adapun besarnya Pendapatan (*income*) Guru terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah adalah $74,095\%$.

2. Motivasi Guru (X_2) Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah (Y) Swasta Se Kabupaten Tanggamus.

Hipotesis yang berbunyi "Ada Pengaruh Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $\hat{Y} = 73,262 + 0,023 X_2$. Uji pengaruh dan linieritas persamaan regresi dapat disajikan pada table di bawah ini.

Tabel 16

Uji Pengaruh tentang Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	73.262	2.022		35.746	.000					
Motivasi Guru	.021	.050	.023	.430	.667	.023	.023	.023	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah

Berdasarkan table di atas, ternyata terdapat pengaruh tentang motivasi guru terhadap kinerja guru pada madrasah Aliyah. Hal ini di tunjukan oleh nilai t-hitung (0,430) > t-tabel dengan N = 43 tingkat kepercayaan 1% = 0,376 dengan tingkat signifikan 0,000 pada t-tabel, sehingga variable Tentang Motivasi Guru terhadap kinerja guru pada madrasah Aliyah terhadap pengaruh yang signifikan.

Perhitungan di atas juga memperlihatkan pengaruh linier antara variable pengaruh motivasi Guru Terhadap kinerja guru pada madrasah Aliyah, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 73,262 + 0,023X_2$ yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit sekor motivasi guru akan menyebabkan kenaikan skor kinerja guru siswa sebesar (0,023) unit pada konstanta 73.262. Adapun besarnya tentang Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah adalah 73,285%.

3. Pengaruh Secara Bersama-sama antara Pendapatan (*income*) Guru dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Swasta se kabupaten Tanggamus

Hipotesis yang berbunyi "Ada Pengaruh Tentang Pendapatan (*income*) Guru dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru". Model Pengaruh tentang Pendapatan (*income*) Guru dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru. dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $\hat{Y} = 75,483 + (0,076)X_1 + 0,078X_2$. Uji pengaruh dan linieritas persamaan regresi dapat disajikan pada table di bawah ini :

Tabel 17
Uji Pengaruh Pendapatan (*income*) Guru dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Swasta se Kabupaten Tanggamus

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	75.483	2.024		35.808	.000					
	Motivasi Guru	-.950	.678	-1.035	1.402	.162	.023	.076	.076	.005	187.268
	Pendapatan (<i>income</i>) Guru	.959	.667	1.061	1.437	.152	.029	.078	.078	.005	187.268

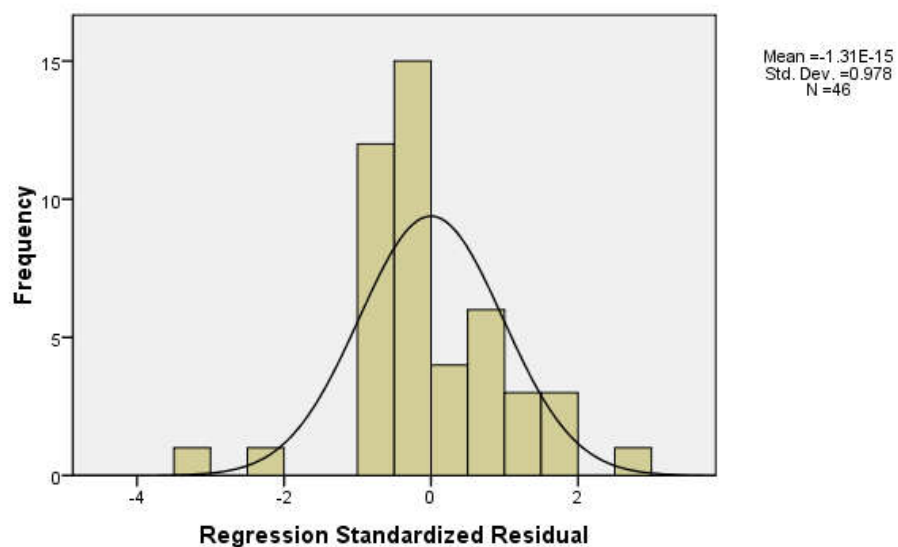
a. Dependent Variable: Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah
Sumber : Data Primer Diolah Mei 2021

Berdasarkan table di atas, ternyata terdapat pengaruh tentang Pendapatan (*income*) guru dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru. Hal ini di tunjukan oleh nilai $t_{hitung} (1,402) > t_{tabel}$ dengan $N = 43$ tingkat kepercayaan $1\% = 0,376$ dengan tingkat signifikan $0,000$ pada t-tabel, sehingga tentang Pendapatan (*income*) Guru

dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah terdapat pengaruh yang signifikan.

Perhitungan di atas juga memperlihatkan pengaruh linier antara variable Pendapatan (*income*) Guru dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah persamaan regresi $\hat{Y} = 75,483 + (0,076)X_1 + 0,078X_2$ yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor Pendapatan (*income*) Guru dan motivasi guru akan menyebabkan kenaikan skor kinerja guru pada madrasah Aliyah sebesar (0,076) dan (0,078) unit pada konstanta 75,483. Adapun besarnya Pengaruh tentang Pendapatan (*income*) Guru dan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah adalah 75,637%.

Bentuk Kurva antara Pengaruh Pendapatan (*income*) Guru dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Pada Madrasah Aliyah adalah sebagai berikut:



Kurva di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh tentang Pendapatan (*income*) Guru dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah adalah 75,637%.

B. Pembahasan

Pembahasan tesis ini adalah “tentang pendapatan (*income*) guru dan motivasi guru dikerjakan serta dijalankan dengan baik dalam proses pembelajaran, maka kinerja guru pada madrasah Aliyah akan baik pula”. Seorang Pendidik dalam melaksanakan tugasnya dituntut untuk berusaha keras meningkatkan kualitas kerjanya dan motivasi yang kuat dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru yang profesional tentu saja didukung dengan pendapatan yang memadai. Hal ini dibuktikan dengan kinerja uji hipotesis yaitu: Terdapat pengaruh variabel tentang pendapatan (*income*) guru dengan kinerja guru pada madrasah Aliyah. Hal ini di tunjukan oleh nilai $t_{hitung} (0,634) > t_{tabel}$ dengan 0,376, $N = 43$ tingkat kepercayaan 1% = 0,376 dengan tingkat signifikan 0,000 pada t_{tabel} , sehingga variable pendapatan (*income*) guru terhadap kinerja guru pada madrasah Aliyah se kabupaten tanggamus terdapat pengaruh yang signifikan. Terdapat pengaruh tentang motivasi guru terhadap kinerja guru pada madrasah Aliyah. Hal ini di tunjukan oleh nilai $t_{hitung} (0,430) > t_{tabel}$ dengan $N = 43$ tingkat kepercayaan 1% = 0,376 dengan tingkat signifikan 0,000 pada t_{tabel} , sehingga variable Tentang Motivasi Guru terhadap kinerja guru pada madrasah Aliyah terhadap pengaruh yang signifikan. Ternyata terdapat pengaruh tentang Pendapatan (*income*) guru dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru. Hal ini di tunjukan oleh nilai $t_{hitung} (1,402) > t_{tabel}$ dengan $N = 43$ tingkat kepercayaan 1% = 0,376 dengan tingkat

signifikan 0,000 pada t-tabel, sehingga tentang Pendapatan (*income*) Guru dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah terdapat pengaruh yang signifikan.

Pengaruh linier antara variable tentang Pendapatan (*income*) Guru dan Motivasi Guru dengan Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah persamaan regresi $\hat{Y} = 75,483 + (0,076)X_1 + 0,078X_2$ yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor Pendapatan (*income*) Guru dan motivasi guru akan menyebabkan kenaikan skor kinerja guru pada madrasah Aliyah swasta sebesar (0,076) dan (0,078) unit pada konstanta 75,483. Adapun besarnya Pengaruh tentang Pendapatan (*income*) Guru dan Motivasi Guru dengan Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah adalah 75,637%.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan kinerja pembahasan mengenai Pengaruh Tentang Pendapatan (*income*) Guru dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Swasta Se Kabupaten Tanggamus, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan Bahwa Terdapat pengaruh variable pendapatan (*income*) guru terhadap kinerja guru pada madrasah Aliyah Swasta se Kabupaten Tanggamus. Hal ini di tunjukan oleh nilai $t_{hitung} (0,634) > t_{tabel}$ dengan $df = 43 - 1 = 42$ dengan tingkat signifikan 0,000 pada t_{tabel} , sehingga variable tentang pendapatan (*income*) guru terhadap kinerja guru pada madrasah Aliyah Swasta se Kabupaten Tanggamus terhadap pengaruh yang signifikan. Terdapat pengaruh tentang Motivasi guru terhadap kinerja guru pada madrasah Aliyah Swasta se Kabupaten Tanggamus. Hal ini di tunjukan oleh nilai $t_{hitung} (0,430) > t_{tabel}$ dengan $N = 43$ tingkat kepercayaan 1% = 0,376 dengan tingkat signifikan 0,000 pada t_{tabel} , sehingga variable Tentang Motivasi Guru terhadap kinerja guru pada madrasah Aliyah Swasta se Kabupaten Tanggamus terhadap pengaruh yang signifikan. Terdapat pengaruh tentang Pendapatan (*income*) guru dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Swasta se Kabupaten Tanggamus. Hal ini di tunjukan oleh nilai $t_{hitung} (1,402) > t_{tabel}$ dengan $N = 43$ tingkat kepercayaan 5% = 0,291 , dan tingkat kepercayaan 1% = 0,376 dengan tingkat signifikan 0,000 pada t_{tabel} . Terdapat pengaruh antara Pendapatan (*income*) terhadap kinerja guru swasta se kabupaten tanggamus, terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi guru terhadap kinerja guru

Madrasah Aliyah swasta Se Kabupaten Tanggamus. Terdapat pengaruh signifikan antara pendapatan (*income*) dan motivasi guru terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah swasta Se-Kabupaten Tanggamus.

B. Implikasi

Kinerja guru yang perlu ditingkatkan, yaitu guru madrasah Aliyah jarang menilai kinerja guru yang dikerjakan oleh siswa, jadi siswa tidak merasa senang dan guru madrasah Aliyah belum membimbing siswa yang mengalami masalah dalam gurunya seperti siswa yang tidak tuntas dalam nilai KKM. Serta ada beberapa komponen Kinerja guru yang perlu dipertahankan yaitu mengajarkan kepada siswa supaya tidak berlebih-lebihan dalam kehidupan di masyarakat, seperti membelanjakan uang, dan menginfakkan sebagian rezkinya di jalan Allah SWT.

Motivasi guru yang perlu ditingkatkan, yaitu guru madrasah Aliyah terkadang ketika mengajar meninggalkan kelas dan kurang mempersiapkan bahan ajar nya. Serta ada beberapa komponen motivasi guru yang perlu dipertahankan yaitu mengajarkan kepada siswa supaya belajar yang rajin dan giat lagi jika berada di rumah.

Ada beberapa komponen pendapatan (*income*) guru yang perlu ditingkatkan, yaitu penghasilan guru belum memenuhi keluarga, dan tunjangan terkadang tidak pernah diberikan.

C. Saran

Untuk meningkatkan Kinerja guru Madrasah Aliyah swasta Sekabupaten Tanggamus sesuai dengan hasil penelitian oleh peneliti maka pendapatan

(*Income*) guru perlu ditingkatkan karena memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah swasta Se-Kabupaten Tanggamus. Motivasi guru perlu ditingkatkan karena motivasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada madrasah aliyah swasta se-Kabupaten Tanggamus. Untuk menghasilkan kinerja guru yang tinggi maka antara pendapatan (*income*) dan motivasi guru perlu di tingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangku Negara. *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2000.
- Abdul Rahmat dan Syaiful kadir. *Kepemimpinan Pendidikan Dan Budaya Mutu*. Yohyakarta. Zahir Publising. 2017
- Aan Komariah dan Cepi Triatna. *Visionary Leadership*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Abd. Kadim Masaong. *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- *Supervisi Pembelajaran Dan Pengembangan Kapasitas Guru*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Abdul Hadis dan Nurhayati B. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Ali Imron. *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- E. Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Hendiyat Suetopo dan Wasty Suemanto. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Malang: Bina Aksara, 1999.
- Hikmat. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Irham Fahmi. *Manajemen Kepemimpinan*. Cet. 2. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Jurnal Formatif. *Bakti-Penharuh Alternatif Jawaban*. 1-13.2015
- M. Daryanto. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Mudrajat Kuncoro. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP-AMPYKPN, 2001.
- Nana Syaodih Sukmadinata. *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008.
- Ngalim Purwanto. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. REMaja Rosdakarya, 2010.

- Novianty Djafri. *Manajemen Pendidikan Kepala Sekolah*. Sleman: Deepublish, 2017
- Purwanto. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.
- *Statistika untuk penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- S. Nasution. *Mengajar dengan Sukses*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Saefullah. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia, 2012.
- Sudarma. *Profesi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cet. Ke V. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi IV. Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Sulistiyorini. *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Teras, 2009.
- Supardi. *Kinerja guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- *Pembaharuan dan Pengembangan Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Fadila Tama, 2011.
- Sutrisno. *Pembaharuan dan Pengembangan Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Fadila Tama, 2011.
- Syafruddin Nurdin. *Guru profesional & Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Pers, 2002.
- Syaiful Bahri Djamarah. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2000.
- Wahdjo Sumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001.

Lampiran

Lampiran 1.

a. Tabulasi Data Sebaran Kuesioner pada Variabel Pendapatan (Income) Guru (X_1)

Resp	Pertanyaan																				JML
	Pendapatan (Income) Guru																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	52
2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	40
3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	40
4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	53
5	3	3	2	2	1	2	3	1	2	2	3	3	2	2	1	2	3	1	2	2	42
6	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	49
7	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	1	1	2	1	2	1	33
8	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	27
9	3	4	4	3	3	2	2	2	1	1	3	4	4	3	3	2	2	2	3	1	52
10	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	24
11	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	23
12	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	47
13	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	3	2	32
14	3	2	3	2	2	1	2	1	1	1	3	2	3	2	2	1	2	1	3	1	38
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40

16	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	37
17	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	47
18	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	45
19	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	36
20	4	3	1	1	1	2	1	2	1	1	4	3	1	1	1	2	1	2	3	1	36
21	3	1	3	2	1	2	3	1	2	1	3	1	3	2	1	2	3	1	3	2	40
22	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	52
23	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	40
24	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	40
25	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	56
26	3	3	2	2	1	2	3	1	2	2	3	3	2	2	1	2	3	1	2	2	42
27	3	4	3	3	2	3	3	2	2	1	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	53
28	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	1	1	2	1	2	1	33
29	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	27
30	3	4	4	3	3	2	2	2	1	1	3	4	4	3	3	2	2	2	3	1	52
31	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	24
32	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	23
33	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	47
34	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	3	2	32
35	3	2	3	2	2	1	2	1	1	1	3	2	3	2	2	1	2	1	3	1	38
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40

37	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	37
38	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	47
39	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	45
40	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	36
41	4	3	1	1	1	2	1	2	1	1	4	3	1	1	1	2	1	2	3	1	36
42	3	1	3	2	1	2	3	1	2	1	3	1	3	2	1	2	3	1	3	2	40
43	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	52

b. Hasil Uji Validitas Pendapatan (Income) Guru (X₁)

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 Total
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /STATISTICS DESCRIPTIVES XPROD

  /MISSING=PAIRWISE.
  
```

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item 1	2.72	.625	43
item 2	2.33	.830	43
item 3	2.10	.809	43
item 4	1.96	.723	43
item 5	1.76	.687	43
item 6	2.00	.691	43
item 7	2.10	.610	43
item 8	1.57	.495	43

item 9	1.53	.591	43
item 10	1.34	.569	43
item 11	2.66	.641	43
item 12	2.28	.819	43
item 13	2.10	.809	43
item 14	1.96	.723	43
item 15	1.76	.687	43
item 16	2.00	.691	43
item 17	2.10	.610	43
item 18	1.62	.579	43
item 19	2.62	.487	43
item 20	1.53	.591	43
r-y	40.05	9.036	43

Correlations

	Item 1	Item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	item 17	item 18	Item 19	Item 20	r-y
item 1 Pearson Correlation	1	.358**	.430**	.393**	.285**	.330**	.321**	.218**	.154**	.271**	.938**	.335**	.430**	.393**	.285**	.330**	.321**	.225**	.109*	.154**	.543**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.043	.004	.000
Sum of Squares and Cross-products	134.081	63.762	74.686	61.012	41.924	49.000	41.971	23.122	19.564	33.047	128.953	58.919	74.686	61.012	41.924	49.000	41.971	27.965	11.395	19.564	1.058E3
Covariance	.391	.186	.218	.178	.122	.143	.122	.067	.057	.096	.376	.172	.218	.178	.122	.143	.122	.082	.033	.057	3.083
N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item 2 Pearson Correlation	.358**	1	.441**	.494**	.435**	.487**	.307**	.568**	.229**	.069	.289**	.965**	.441**	.494**	.435**	.487**	.307**	.555**	-.035	.229**	.668**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.200	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.516	.000	.000
Sum of Squares and Cross-products	63.762	236.555	101.634	101.680	91.078	96.000	53.299	80.142	38.491	11.221	52.779	225.238	101.634	101.680	91.078	96.000	53.299	91.459	-4.872	38.491	1.7213
Covariance	.186	.690	.296	.296	.266	.280	.155	.234	.112	.033	.154	.657	.296	.296	.266	.280	.155	.267	-.014	.112	5.016
N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item 3 Pearson Correlation	.430**	.441**	1	.824**	.729**	.349**	.559**	.343**	.306**	.250**	.329**	.380**	1.000**	.824**	.729**	.349**	.559**	.391**	.215**	.306**	.790**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Sum of Squares and Cross-products	74.686	101.634	224.640	165.384	139.006	67.000	94.541	47.529	50.110	39.535	58.435	86.314	224.640	165.384	139.006	67.000	94.541	62.849	29.047	50.110	1.9813
Covariance	.218	.296	.655	.482	.405	.195	.276	.139	.143	.115	.170	.252	.655	.482	.405	.195	.276	.183	.085	.143	5.777
N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item 4 Pearson Correlation	.393**	.494**	.824**	1	.749**	.577**	.552**	.480**	.514**	.508**	.266**	.413**	.824**	1.000**	.749**	.577**	.552**	.534**	.088	.514**	.878**

4	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.103	.000	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	61.012	101.680	165.384	179.430	127.703	99.000	83.424	59.017	75.366	71.721	42.279	83.988	165.384	179.430	127.703	99.000	83.424	76.709	10.628	75.366	1.9683
	Covariance	.178	.296	.482	.523	.372	.289	.243	.172	.220	.209	.123	.245	.482	.523	.372	.289	.243	.224	.031	.220	5.737
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item 5	Pearson Correlation	.285**	.435**	.729**	.749**	1	.509**	.280**	.689**	.320**	.458**	.130*	.363**	.729**	.749**	1.000**	.509**	.280**	.743**	.313**	.320**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.016	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	41.924	91.078	139.006	127.703	161.927	83.000	40.241	80.387	44.619	61.314	19.686	70.076	139.006	127.703	161.927	83.000	40.241	101.390	35.919	44.619	1.6953
	Covariance	.122	.266	.405	.372	.472	.242	.117	.234	.130	.179	.057	.204	.405	.372	.472	.242	.117	.296	.105	.130	4.941
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item 6	Pearson Correlation	.330**	.487**	.349**	.577**	.509**	1	.567**	.698**	.585**	.489**	.316**	.494**	.349**	.577**	.509**	1.000**	.567**	.597**	.147**	.585**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	49.000	96.000	67.000	99.000	83.000	164.000	82.000	82.000	82.000	66.000	48.000	96.000	67.000	99.000	83.000	164.000	82.000	82.000	17.000	82.000	1.6903
	Covariance	.143	.280	.195	.289	.242	.478	.239	.239	.239	.192	.140	.280	.195	.289	.242	.478	.239	.239	.050	.239	4.927
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item 7	Pearson Correlation	.321**	.307**	.559**	.552**	.280**	.567**	1	.135*	.523**	.330**	.319**	.321**	.559**	.552**	.280**	.567**	1.000**	.101	-.202**	.523**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.061	.000	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	41.971	53.299	94.541	83.424	40.241	82.000	127.439	13.956	64.584	39.198	42.802	55.029	94.541	83.424	40.241	82.000	127.439	12.227	20.570	64.584	1.223
	Covariance	.122	.155	.276	.243	.117	.239	.372	.041	.188	.114	.125	.160	.276	.243	.117	.239	.372	.036	-.060	.188	3.564

	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	
item 8	Pearson Correlation	.218**	.568**	.343**	.480**	.689**	.698**	.135*	1	.282**	.337**	.142**	.524**	.343**	.480**	.689**	.698**	.135*	.930**	.321**	.282**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.012		.000	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.000	.000	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	23.122	80.142	47.529	59.017	80.387	82.000	13.956	84.183	28.343	32.570	15.430	72.878	47.529	59.017	80.387	82.000	13.956	91.448	26.593	28.343	1.0493
	Covariance	.067	.234	.139	.172	.234	.239	.041	.245	.083	.095	.045	.212	.139	.172	.234	.239	.041	.267	.078	.083	3.058
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item 9	Pearson Correlation	.154**	.229**	.306**	.514**	.320**	.585**	.523**	.282**	1	.624**	-.043	.081	.306**	.514**	.320**	.585**	.523**	.455**	.035	1.000**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.396	.134	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.518	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	19.564	38.491	50.110	75.366	44.619	82.000	64.584	28.343	119.765	71.965	-5.965	13.436	50.110	75.366	44.619	82.000	64.584	53.401	3.453	119.765	1.0963
	Covariance	.057	.112	.143	.220	.130	.239	.188	.083	.349	.210	-.017	.039	.143	.220	.130	.239	.188	.156	.010	.349	3.194
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item 10	Pearson Correlation	.271**	.069	.250**	.508**	.458**	.489**	.330**	.337**	.624**	1	.161**	.000	.250**	.508**	.458**	.489**	.330**	.388**	.121*	.624**	.543**
	Sig. (2-tailed)	.000	.200	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.003	.996	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.025	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	33.047	11.221	39.535	71.721	61.314	66.000	39.198	32.570	71.965	110.884	20.116	-.047	39.535	71.721	61.314	66.000	39.198	43.837	11.512	71.965	962.605
	Covariance	.096	.033	.115	.209	.179	.192	.114	.095	.210	.323	.059	.000	.115	.209	.179	.192	.114	.128	.034	.210	2.806
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item 11	Pearson Correlation	.938**	.289**	.329**	.266**	.130*	.316**	.319**	.142**	-.043	.161**	1	.356**	.329**	.266**	.130*	.316**	.319**	.033	.042	-.043	.424**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.016	.000	.000	.008	.396	.003		.000	.000	.000	.016	.000	.000	.545	.438	.396	.000

	Sum of Squares and Cross-products	128.953	52.779	58.435	42.279	19.686	48.000	42.802	15.430	-5.965	20.116	140.884	64.047	58.435	42.279	19.686	48.000	42.802	4.163	4.488	-5.965	841.395
	Covariance	.376	.154	.170	.123	.057	.140	.125	.045	-.017	.059	.411	.187	.170	.123	.057	.140	.125	.012	.013	-.017	2.453
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Item 12	Pearson Correlation	.335**	.965**	.380**	.413**	.363**	.494**	.321**	.524**	.081	.000	.356**	1	.380**	.413**	.363**	.494**	.321**	.418**	-.083	.081	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.134	.996	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.123	.134	.000
	Sum of Squares and Cross-products	58.919	225.238	86.314	83.988	70.076	96.000	55.029	72.878	13.436	-.047	64.047	230.081	86.314	83.988	70.076	96.000	55.029	68.035	11.395	13.436	1.5173
	Covariance	.172	.657	.252	.245	.204	.280	.160	.212	.039	.000	.187	.671	.252	.245	.204	.280	.160	.198	-.033	.039	4.424
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Item 13	Pearson Correlation	.430**	.441**	1.000**	.824**	.729**	.349**	.559**	.343**	.306**	.250**	.329**	.380**	1	.824**	.729**	.349**	.559**	.391**	.215**	.306**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	74.686	101.634	224.640	165.384	139.006	67.000	94.541	47.529	50.110	39.535	58.435	86.314	224.640	165.384	139.006	67.000	94.541	62.849	29.047	50.110	1.9813
	Covariance	.218	.296	.655	.482	.405	.195	.276	.139	.143	.115	.170	.252	.655	.482	.405	.195	.276	.183	.085	.143	5.777
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Item 14	Pearson Correlation	.393**	.494**	.824**	1.000**	.749**	.577**	.552**	.480**	.514**	.508**	.266**	.413**	.824**	1	.749**	.577**	.552**	.534**	.088	.514**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.103	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	61.012	101.680	165.384	179.430	127.703	99.000	83.424	59.017	75.366	71.721	42.279	83.988	165.384	179.430	127.703	99.000	83.424	76.709	10.628	75.366	1.9683
	Covariance	.178	.296	.482	.523	.372	.289	.243	.172	.220	.209	.123	.245	.482	.523	.372	.289	.243	.224	.031	.220	5.737
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

item 15	Pearson Correlation	.285**	.435**	.729**	.749**	1.000**	.509**	.280**	.689**	.320**	.458**	.130*	.363**	.729**	.749**	1	.509**	.280**	.743**	.313**	.320**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.016	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	41.924	91.078	139.006	127.703	161.927	83.000	40.241	80.387	44.619	61.314	19.686	70.076	139.006	127.703	161.927	83.000	40.241	101.390	35.919	44.619	1.6953
	Covariance	.122	.266	.405	.372	.472	.242	.117	.234	.130	.179	.057	.204	.405	.372	.472	.242	.117	.296	.105	.130	4.941
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item 16	Pearson Correlation	.330**	.487**	.349**	.577**	.509**	1.000**	.567**	.698**	.585**	.489**	.316**	.494**	.349**	.577**	.509**	1	.567**	.597**	.147**	.585**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	49.000	96.000	67.000	99.000	83.000	164.000	82.000	82.000	82.000	66.000	48.000	96.000	67.000	99.000	83.000	164.000	82.000	82.000	17.000	82.000	1.69E3
	Covariance	.143	.280	.195	.289	.242	.478	.239	.239	.239	.192	.140	.280	.195	.289	.242	.478	.239	.239	.050	.239	4.927
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item 17	Pearson Correlation	.321**	.307**	.559**	.552**	.280**	.567**	1.000**	.135*	.523**	.330**	.319**	.321**	.559**	.552**	.280**	.567**	1	.101	-.202**	.523**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.061	.000	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	41.971	53.299	94.541	83.424	40.241	82.000	127.439	13.956	64.584	39.198	42.802	55.029	94.541	83.424	40.241	82.000	127.439	12.227	20.570	64.584	1.2223
	Covariance	.122	.155	.276	.243	.117	.239	.372	.041	.188	.114	.125	.160	.276	.243	.117	.239	.372	.036	-.060	.188	3.564
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item 18	Pearson Correlation	.225**	.555**	.391**	.534**	.743**	.597**	.101	.930**	.455**	.388**	.033	.418**	.391**	.534**	.743**	.597**	.101	1	.343**	.455**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.061	.000	.000	.000	.545	.000	.000	.000	.000	.000	.061	.000	.000	.000	

	Sum of Squares and Cross-products	27.965	91.459	62.849	76.709	101.390	82.000	12.227	91.448	53.401	43.837	4.163	68.035	62.849	76.709	101.390	82.000	12.227	114.872	33.116	53.401	1.2523
	Covariance	.082	.267	.183	.224	.296	.239	.036	.267	.156	.128	.012	.198	.183	.224	.296	.239	.036	.335	.097	.156	3.650
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item 19	Pearson Correlation	.109*	-.035	.215**	.088	.313**	.147**	-.202**	.321**	.035	.121*	.042	-.083	.215**	.088	.313**	.147**	-.202**	.343**	1	.035	.201**
	Sig. (2-tailed)	.043	.516	.000	.103	.000	.006	.000	.000	.518	.025	.438	.123	.000	.103	.000	.006	.000	.000		.518	.000
	Sum of Squares and Cross-products	11.395	-4.872	29.047	10.628	35.919	17.000	20.570	26.593	3.453	11.512	4.488	-11.395	29.047	10.628	35.919	17.000	-20.570	33.116	81.349	3.453	303.140
	Covariance	.033	-.014	.085	.031	.105	.050	-.060	.078	.010	.034	.013	-.033	.085	.031	.105	.050	-.060	.097	.237	.010	.884
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item 20	Pearson Correlation	.154**	.229**	.306**	.514**	.320**	.585**	.523**	.282**	1.000**	.624**	-.043	.081	.306**	.514**	.320**	.585**	.523**	.455**	.035	1	.598**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.396	.134	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.518		.000
	Sum of Squares and Cross-products	19.564	38.491	50.110	75.366	44.619	82.000	64.584	28.343	119.765	71.965	-5.965	13.436	50.110	75.366	44.619	82.000	64.584	53.401	3.453	119.765	1.0963
	Covariance	.057	.112	.143	.220	.130	.239	.188	.083	.349	.210	-.017	.039	.143	.220	.130	.239	.188	.156	.010	.349	3.194
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
r-y	Pearson Correlation	.543**	.668**	.790**	.878**	.796**	.789**	.647**	.683**	.598**	.543**	.424**	.598**	.790**	.878**	.796**	.789**	.647**	.698**	.201**	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	1.058	1.721	1.981	1.968	1.695	1.690	1.222	1.049	1.0963	962.605	841.395	1.5173	1.981	1.9683	1.6953	1.690	1.2223	1.252	303.10	1.0963	2.84
	Covariance	3.083	5.016	5.777	5.737	4.941	4.927	3.564	3.058	3.194	2.806	2.453	4.424	5.777	5.737	4.941	4.927	3.564	3.650	.884	3.194	81.654
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari data di atas penulis simpulkan sebagai berikut :

Correlations

Descriptive Statistics

Soal	Mean	Std. Deviation	N	Dikonsultasikan dengan r_{table} 5% maupun 1%	
item 1	2.72	.625	43	0,561	0.301 dan 0,389
item 2	2.33	.830	43	0,561	0.301 dan 0,389
item 3	2.10	.809	43	0,561	0.301 dan 0,389
item 4	1.96	.723	43	0,561	0.301 dan 0,389
item 5	1.76	.687	43	0,561	0.301 dan 0,389
item 6	2.00	.691	43	0,561	0.301 dan 0,389
item 7	2.10	.610	43	0,561	0.301 dan 0,389
item 8	1.57	.495	43	0,561	0.301 dan 0,389
item 9	1.53	.591	43	0,561	0.301 dan 0,389

item 10	1.34	.569	43	0,561	0.301 dan 0,389
item 11	2.66	.641	43	0,561	0.301 dan 0,389
item 12	2.28	.819	43	0,561	0.301 dan 0,389
item 13	2.10	.809	43	0,561	0.301 dan 0,389
item 14	1.96	.723	43	0,561	0.301 dan 0,389
item 15	1.76	.687	43	0,561	0.301 dan 0,389
item 16	2.00	.691	43	0,561	0.301 dan 0,389
item 17	2.10	.610	43	0,561	0.301 dan 0,389
item 18	1.62	.579	43	0,561	0.301 dan 0,389
item 19	2.62	.487	43	0,561	0.301 dan 0,389
item 20	1.53	.591	43	0,561	0.301 dan 0,389
r-y	40.05	9.036	43	0,561	0.301 dan 0,389

Kisimpulan :pada table korelasi di atas besarnya korelasi Pendapatan (Income) Guru (X_1) r.hit adalah 9,036, dan untuk memutuskan apakah instrument tersebut valid atau tidak, besarnya korelasi r hit tersebut dibandingkan atau dikonsultasikan dengan r_{table} . Dengan $N= 43$ taraf kesalahan 5% diperoleh 0,301 dan taraf kesalahan 1%

diperoleh 0,389, karena $r_{hit} > r_{tab}$. Untuk kesalahan 5% maupun 1% ($0,035 > 0,301 > 0,389$). Maka dapat disimpulkan instrument pendapatan (income) guru tersebut valid dapat dipergunakan untuk penelitian.

c. Hasil Uji Reliability Kompetensi Pedagogik (X1)

```
RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

1. Reliability Statistics

```
/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0
		.759	20

d. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden

Frequency Pendapatan (Income) Guru (X_1)
Frequency Table

```
GET
FILE='D:\tesis\data mentah uji validitas xl(Pendapatan Guru).sav'.DATASET NAME DataSet0 WINDOW=FRONT.
FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 Total
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequency Table

item 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sering	17	37.0	37.0	37.0
kadang-kadang	25	54.3	54.3	91.3
Tidak pernah	1	8.7	8.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid selalu	6	13.0	13.0	13.0
sering	23	50.0	50.0	63.0

	kadang-kadang	14	30.4	30.4	93.5
	Tidak pernah	0	6.5	6.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

item 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	selalu	10	21.7	21.7
	sering	22	47.8	69.6
	kadang-kadang	11	26.1	95.7
	Tidak pernah	0	4.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0

item 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	selalu	12	26.1	26.1
	sering	22	47.8	73.9
	kadang-kadang	9	26.1	100.0
	Total	43	100.0	100.0

item 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid selalu	13	34.8	34.8	34.8
sering	22	47.8	47.8	82.6
kadang-kadang	8	17.4	17.4	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid selalu	10	21.7	21.7	21.7
sering	22	54.3	54.3	76.1
kadang-kadang	11	23.9	23.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid selalu	6	13.0	13.0	13.0
sering	26	63.0	63.0	76.1
kadang-kadang	11	23.9	23.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid selalu	18	39.1	39.1	39.1
sering	25	60.9	60.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid selalu	21	52.2	52.2	52.2
sering	19	41.3	41.3	93.5
kadang-kadang	3	6.5	6.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid selalu	29	69.6	69.6	69.6
sering	11	23.9	23.9	93.5
kadang-kadang	3	6.5	6.5	100.0

item 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid selalu	29	69.6	69.6	69.6
sering	11	23.9	23.9	93.5
kadang-kadang	3	6.5	6.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item 11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sering	21	45.7	45.7	45.7
kadang-kadang	19	45.7	45.7	91.3
pernah	4	8.7	8.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item 12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid selalu	6	13.0	13.0	13.0
sering	26	56.5	56.5	69.6

	kadang-kadang	11	23.9	23.9	93.5
	Tidak pernah	0	6.5	6.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

item 13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	selalu	10	21.7	21.7
	sering	19	47.8	69.6
	kadang-kadang	12	26.1	95.7
	Tidak pernah	2	4.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0

item 14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	selalu	12	26.1	26.1
	sering	19	47.8	73.9
	kadang-kadang	12	26.1	100.0
	Total	43	100.0	100.0

item 15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid selalu	16	34.8	34.8	34.8
sering	19	47.8	47.8	82.6
kadang-kadang	8	17.4	17.4	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item 16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid selalu	10	21.7	21.7	21.7
sering	22	54.3	54.3	76.1
kadang-kadang	11	23.9	23.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item 17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid selalu	6	13.0	13.0	13.0
sering	26	63.0	63.0	76.1
kadang-kadang	11	23.9	23.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item 18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid selalu	18	39.1	39.1	39.1
sering	22	54.3	54.3	93.5
kadang-kadang	3	6.5	6.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item 19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sering	16	34.8	34.8	34.8
kadang-kadang	27	65.2	65.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item 20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid selalu	24	52.2	52.2	52.2
sering	19	41.3	41.3	93.5

kadang-kadang	0	6.5	6.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

r-y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 23	2	4.3	4.3	4.3
24	2	4.3	4.3	8.7
27	2	4.3	4.3	13.0
32	2	4.3	4.3	17.4
33	2	4.3	4.3	21.7
36	4	8.7	8.7	30.4
37	2	4.3	4.3	34.8
38	2	4.3	4.3	39.1
40	38	80	80	60.9
42	2	4.3	4.3	65.2
45	2	4.3	4.3	69.6
47	4	8.7	8.7	78.3
49	1	2.2	2.2	80.4
52	5	10.9	10.9	91.3
53	2	4.3	4.3	95.7

56	2	4.3	4.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Lampiran 2.

e. Tabulasi Data Sebaran Kuesioner pada Variabel Motivasi Guru (X2)

	Pertanyaan																				JML
	Motivasi Guru																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	50
2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	39
3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	39
4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	54
5	3	3	2	2	1	2	3	1	2	2	3	3	2	2	1	2	3	1	2	2	42
6	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	51
7	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	1	1	2	1	2	1	32
8	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	27
9	3	2	4	3	3	2	2	2	1	1	3	4	4	3	3	2	2	2	3	1	50
10	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	24
11	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	23
12	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	43
13	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	3	2	32
14	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	3	2	3	2	2	1	2	1	3	1	37
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
16	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	37
17	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	43
18	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	45

19	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	36
20	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	4	3	1	1	1	2	1	2	3	1	33
21	3	1	3	2	1	2	3	1	2	1	3	1	3	2	1	2	3	1	3	2	40
22	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	51
23	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	40
24	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	40
25	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	54
26	3	3	2	2	1	2	3	1	2	2	3	3	2	2	1	2	3	1	2	2	42
27	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	51
28	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	1	1	2	1	2	1	33
29	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	27
30	3	2	4	3	3	2	2	2	1	1	3	4	4	3	3	2	2	2	3	1	50
31	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	24
32	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	23
33	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	47
34	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	3	2	32
35	3	2	3	2	2	1	2	1	1	1	3	2	3	2	2	1	2	1	3	1	38
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
37	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	37
38	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	47
39	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	45
40	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	36
41	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	4	3	1	1	1	2	1	2	3	1	34
42	3	1	2	2	1	2	3	1	2	1	3	1	3	2	1	2	3	1	3	2	39
43	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	52

f. Hasil Uji Validitas Motivasi Guru (x2)

CORRELATIONS

/VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 p9 p10 p11 p12 p13 p14 p15 p16 p17 p18 p19 p20 total

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/STATISTICS DESCRIPTIVES XPROD

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item1	2.47	.523	43
item2	2.31	.810	43
item3	2.09	.801	43
item4	1.96	.723	43
item5	1.76	.687	43
item6	2.00	.691	43
item7	2.10	.610	43
item8	1.57	.495	43
item9	1.53	.591	43
item10	1.34	.569	43

item11	2.67	.644	43
item12	2.29	.824	43
item13	2.10	.809	43
item14	1.96	.723	43
item15	1.76	.687	43
item16	2.00	.691	43
item17	2.10	.610	43
item18	1.62	.579	43
item19	2.62	.487	43
item20	1.53	.589	43
r-y	39.78	8.899	43

Correlations

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	r-y	
item1	Pearson Correlation	1	-.006	.386**	.289	.047	.102	.368*	-.149	.089	-.133	.330*	.235	.415**	.289	.047	.102	.368*	-.126	-.214	.089	.277
	Sig. (2-tailed)		.969	.008	.051	.758	.499	.012	.323	.558	.379	.025	.117	.004	.051	.758	.499	.012	.404	.154	.558	.062
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item2	Pearson Correlation	-.006	1	.151	.243	.306*	.414**	.258	.432**	.274	.223	.105	.637**	.099	.243	.306*	.414**	.258	.478**	.006	.274	.435**
	Sig. (2-tailed)	.969		.316	.099	.038	.004	.083	.001	.066	.136	.487	.000	.513	.099	.038	.004	.083	.001	.966	.066	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item3	Pearson Correlation	.386**	.151	1	.842**	.783**	.364*	.529**	.394**	.327*	.328*	.319*	.401**	.983**	.842**	.783**	.364*	.529**	.450**	.217	.327*	.809**
	Sig. (2-tailed)	.008	.316		.000	.000	.013	.000	.007	.026	.026	.031	.006	.000	.000	.000	.013	.000	.002	.147	.026	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item4	Pearson Correlation	.289	.243	.842**	1	.773**	.579**	.554**	.493**	.538**	.549**	.273	.377**	.831**	1.000**	.773**	.579**	.554**	.559**	.126	.538**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.051	.099	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.066	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.403	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item5	Pearson Correlation	.047	.306*	.783**	.773**	1	.513**	.304*	.691**	.370*	.512**	.159	.321*	.741**	.773**	1.000**	.513**	.304*	.754**	.340*	.370*	.817**
	Sig. (2-tailed)	.758	.038	.000	.000		.000	.040	.000	.011	.000	.291	.030	.000	.000	.000	.000	.040	.000	.021	.011	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item6	Pearson Correlation	.102	.414**	.364*	.579**	.513**	1	.586**	.685**	.547**	.514**	.357*	.472**	.358*	.579**	.513**	1.000**	.586**	.562**	.159	.547**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.499	.004	.013	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.015	.001	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.292	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item7	Pearson Correlation	.368*	.258	.529**	.554**	.304*	.586**	1	.143	.489**	.371*	.364*	.300*	.563**	.554**	.304*	.586**	1.000**	.100	-.173	.489**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.012	.083	.000	.000	.040	.000		.334	.001	.011	.013	.043	.000	.000	.040	.000	.000	.508	.252	.001	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item8	Pearson Correlation	-.149	.432**	.394**	.493**	.691**	.685**	.143	1	.274	.344*	.144	.507**	.355*	.493**	.691**	.685**	.143	.913**	.350*	.274	.672**
	Sig. (2-tailed)	.323	.001	.007	.000	.000	.000	.334		.066	.019	.341	.000	.016	.000	.000	.000	.334	.000	.017	.066	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

item9	Pearson Correlation	.089	.274	.327*	.538**	.370*	.547**	.489**	.274	1	.631**	-.045	.041	.343*	.538**	.370*	.547**	.489**	.487**	.052	1.000**	.627**
	Sig. (2-tailed)	.558	.066	.026	.000	.011	.000	.001	.066	.000	.765	.785	.020	.000	.011	.000	.001	.001	.733	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item10	Pearson Correlation	-.133	.223	.328*	.549**	.512**	.514**	.371*	.344*	.631**	1	.248	-.036	.307*	.549**	.512**	.514**	.371*	.399**	.145	.631**	.602**
	Sig. (2-tailed)	.379	.136	.026	.000	.000	.000	.011	.019	.000	.097	.811	.038	.000	.000	.000	.011	.006	.337	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item11	Pearson Correlation	.330*	.105	.319*	.273	.159	.357*	.364*	.144	-.045	.248	1	.298*	.328*	.273	.159	.357*	.364*	.006	.054	-.045	.390**
	Sig. (2-tailed)	.025	.487	.031	.066	.291	.015	.013	.341	.765	.097	.044	.026	.066	.291	.015	.013	.968	.721	.765	.007	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item12	Pearson Correlation	.235	.637**	.401**	.377**	.321*	.472**	.300*	.507**	.041	-.036	.298*	1	.352*	.377**	.321*	.472**	.300*	.379**	-.085	.041	.526**
	Sig. (2-tailed)	.117	.000	.006	.010	.030	.001	.043	.000	.785	.811	.044	.016	.010	.030	.001	.043	.009	.577	.785	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item13	Pearson Correlation	.415**	.099	.983**	.831**	.741**	.358*	.563**	.355*	.343*	.307*	.328*	.352*	1	.831**	.741**	.358*	.563**	.413**	.234	.343*	.795**
	Sig. (2-tailed)																					

	Sig. (2-tailed)	.004	.513	.000	.000	.000	.014	.000	.016	.020	.038	.026	.016	.000	.000	.014	.000	.004	.117	.020	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	
item14	Pearson Correlation	.289	.243	.842**	1.000**	.773**	.579**	.554**	.493**	.538**	.549**	.273	.377**	.831**	1	.773**	.579**	.554**	.559**	.126	.538**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.051	.099	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.066	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.403	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item15	Pearson Correlation	.047	.306*	.783**	.773**	1.000**	.513**	.304*	.691**	.370*	.512**	.159	.321*	.741**	.773**	1	.513**	.304*	.754**	.340*	.370*	.817**
	Sig. (2-tailed)	.758	.038	.000	.000	.000	.000	.040	.000	.011	.000	.291	.030	.000	.000	.000	.000	.040	.000	.021	.011	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item16	Pearson Correlation	.102	.414**	.364*	.579**	.513**	1.000**	.586**	.685**	.547**	.514**	.357*	.472**	.358*	.579**	.513**	1	.586**	.562**	.159	.547**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.499	.004	.013	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.015	.001	.014	.000	.000	.000	.000	.292	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item17	Pearson Correlation	.368*	.258	.529**	.554**	.304*	.586**	1.000**	.143	.489**	.371*	.364*	.300*	.563**	.554**	.304*	.586**	1	.100	-.173	.489**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.012	.083	.000	.000	.040	.000	.000	.334	.001	.011	.013	.043	.000	.000	.040	.000	.000	.508	.252	.001	.000

N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item18 Pearson Correlation	-.126	.478**	.450**	.559**	.754**	.562**	.100	.913**	.487**	.399**	.006	.379**	.413**	.559**	.754**	.562**	.100	1	.369*	.487**	.695**
Sig. (2-tailed)	.404	.001	.002	.000	.000	.000	.508	.000	.001	.006	.968	.009	.004	.000	.000	.000	.508		.012	.001	.000
N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item19 Pearson Correlation	-.214	.006	.217	.126	.340*	.159	-.173	.350*	.052	.145	.054	-.085	.234	.126	.340*	.159	-.173	.369*	1	.052	.220
Sig. (2-tailed)	.154	.966	.147	.403	.021	.292	.252	.017	.733	.337	.721	.577	.117	.403	.021	.292	.252	.012		.733	.142
N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item20 Pearson Correlation	.089	.274	.327*	.538**	.370*	.547**	.489**	.274	1.000**	.631**	-.045	.041	.343*	.538**	.370*	.547**	.489**	.487**	.052	1	.627**
Sig. (2-tailed)	.558	.066	.026	.000	.011	.000	.001	.066	.000	.000	.765	.785	.020	.000	.011	.000	.001	.001	.733		.000
N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
r-y Pearson Correlation	.277	.435**	.809**	.891**	.817**	.789**	.668**	.672**	.627**	.602**	.390**	.526**	.795**	.891**	.817**	.789**	.668**	.695**	.220	.627**	1
Sig. (2-tailed)	.062	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.142	.000	
N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kisimpulan : pada table korelasi di atas besarnya korelasi motivasi guru (X_2) r_{hit} adalah 8,899, dan untuk memutuskan apakah instrument tersebut valid atau tidak, besarnya korelasi r_{hit} tersebut dibandingkan atau dikonsultasikan dengan r_{table} . Dengan $N=43$ taraf kesalahan 5% diperoleh 0,301 dan taraf kesalahan 1% diperoleh 0,389, karena $r_{hit} > r_{tab}$. Untuk kesalahan 5% maupun 1% ($8,899 > 0,301 > 0,389$). Maka dapat disimpulkan instrument motivasi guru tersebut valid dapat dipergunakan untuk penelitian.

g. Hasil Uji Reliability Motivasi guru (X_2)

```
RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	20

Kisimpulan : pada table korelasi di atas besarnya korelasi Kinerja guru (x2) r_{hit} adalah 0,756, dan untuk memutuskan apakah instrument tersebut reliability atau tidak, besarnya korelasi r_{hit} tersebut dibandingkan atau dikonsultasikan dengan r_{table} . Dengan N=43 taraf kesalahan 5% diperoleh 0,301 dan taraf kesalahan 1% diperoleh 0,389, karena $r_{hit} > r_{tab}$. Untuk kesalahan 5% maupun 1% ($0,756 > 0,301 > 0,389$). Maka dapat disimpulkan instrument motivasi guru tersebut reliability dapat dapat dipergunakan untuk penelitian.

h. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden

Frequency motivasi Guru (X_2)
Frequency Table

[DataSet3] D:\Tesis.\data mentah uji validitas x2 (motivasi guru)

Frequency Table

		item1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	1	2.2	2.2	2.2
	kadang-kadang	28	60.9	60.9	63.0
	sering	14	37.0	37.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

		item2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	6	13.0	13.0	13.0
	kadang-kadang	25	60.9	60.9	73.9
	sering	12	26.1	26.1	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

item3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	10	21.7	21.7	21.7
kadang-kadang	20	50.0	50.0	71.7
sering	11	23.9	23.9	95.7
sering sekali	2	4.3	4.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	12	26.1	26.1	26.1
kadang-kadang	19	47.8	47.8	73.9
sering	12	26.1	26.1	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	16	34.8	34.8	34.8

kadang-kadang	22	47.8	47.8	82.6
sering	5	17.4	17.4	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	10	21.7	21.7	21.7
kadang-kadang	22	54.3	54.3	76.1
sering	11	23.9	23.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	6	13.0	13.0	13.0
kadang-kadang	26	63.0	63.0	76.1
sering	11	23.9	23.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	18	39.1	39.1	39.1
kadang-kadang	25	60.9	60.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	24	52.2	52.2	52.2
kadang-kadang	16	41.3	41.3	93.5
sering	3	6.5	6.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	32	69.6	69.6	69.6
kadang-kadang	8	23.9	23.9	93.5
sering	3	6.5	6.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kadang-kadang	17	43.5	43.5	43.5
sering	21	45.7	45.7	89.1
sering sekali	5	10.9	10.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	6	13.0	13.0	13.0
kadang-kadang	22	54.3	54.3	67.4
sering	11	23.9	23.9	91.3
sering sekali	4	8.7	8.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	tidak pernah	10	21.7	21.7	21.7
	kadang-kadang	19	47.8	47.8	69.6
	sering	12	26.1	26.1	95.7
	sering sekali	2	4.3	4.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

item14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	12	26.1	26.1	26.1
	kadang-kadang	19	47.8	47.8	73.9
	sering	12	26.1	26.1	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

item15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	16	34.8	34.8	34.8
	kadang-kadang	19	47.8	47.8	82.6
	sering	8	17.4	17.4	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

item16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	10	21.7	21.7	21.7
kadang-kadang	25	54.3	54.3	76.1
sering	11	23.9	23.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	6	13.0	13.0	13.0
kadang-kadang	26	63.0	63.0	76.1
sering	11	23.9	23.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	18	39.1	39.1	39.1

	kadang-kadang	22	54.3	54.3	93.5
	sering	3	6.5	6.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

item19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kadang-kadang	16	34.8	34.8	34.8
	sering	27	65.2	65.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

item20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	21	52.2	52.2	52.2
	kadang-kadang	19	41.3	41.3	93.5
	sering	3	6.5	6.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

r-y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23	2	4.3	4.3	4.3
	24	2	4.3	4.3	8.7
	27	2	4.3	4.3	13.0
	32	3	6.5	6.5	19.6
	33	2	4.3	4.3	23.9
	34	1	2.2	2.2	26.1
	36	2	4.3	4.3	30.4
	37	3	6.5	6.5	37.0
	38	1	2.2	2.2	39.1
	39	3	6.5	6.5	45.7
	40	7	15.2	15.2	60.9
	42	2	4.3	4.3	65.2
	45	2	4.3	4.3	69.6
	43	2	4.3	4.3	73.9
	47	2	4.3	4.3	78.3
	50	3	6.5	6.5	84.8
	51	3	6.5	6.5	91.3
	52	1	2.2	2.2	93.5
	54	3	6.5	6.5	100.0
Total		43	100.0	100.0	

Lampiran 3.

i. Tabulasi Data Sebaran Kuesioner pada Variabel Kinerja Guru (Y)

	Pertanyaan																				JML
	Kinerja Guru																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	50
2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	39
3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	39
4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	54
5	3	3	2	2	1	2	3	1	2	2	3	3	2	2	1	2	3	1	2	2	42
6	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	51
7	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	1	1	2	1	2	1	32
8	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	27
9	3	2	4	3	3	2	2	2	2	1	1	3	4	4	3	3	2	2	2	3	50
10	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	24
11	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	23
12	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	43
13	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	3	2	32
14	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	3	2	3	2	2	1	2	1	3	1	37
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
16	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	37
17	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	43
18	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	45

19	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	36
20	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	4	3	1	1	1	2	1	2	3	1	33
21	3	1	3	2	1	2	3	1	2	1	3	1	3	2	1	2	3	1	3	2	40
22	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	51
23	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	40
24	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	40
25	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	54
26	3	3	2	2	1	2	3	1	2	2	3	3	2	2	1	2	3	1	2	2	42
27	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	51
28	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	1	1	2	1	2	1	33
29	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	27
30	3	2	4	3	3	2	2	2	1	1	3	4	4	3	3	2	2	2	3	1	50
31	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	24
32	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	23
33	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	47
34	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	3	2	32
35	3	2	3	2	2	1	2	1	1	1	3	2	3	2	2	1	2	1	3	1	38
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
37	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	37
38	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	47
39	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	45
40	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	36
41	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	4	3	1	1	1	2	1	2	3	1	34
42	3	1	2	2	1	2	3	1	2	1	3	1	3	2	1	2	3	1	3	2	39
43	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	52

j. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

CORRELATIONS

/VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 p9 p10 p11 p12 p13 p14 p15 p16 p17 p18 p19 p20 total

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/STATISTICS DESCRIPTIVES XPROD

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item1	2.47	.523	43
item2	2.31	.810	43
item3	2.09	.801	43
item4	1.96	.723	43
item5	1.76	.687	43
item6	2.00	.691	43
item7	2.10	.610	43
item8	1.57	.495	43
item9	1.53	.591	43
item10	1.34	.569	43

item11	2.67	.644	43
item12	2.29	.824	43
item13	2.10	.809	43
item14	1.96	.723	43
item15	1.76	.687	43
item16	2.00	.691	43
item17	2.10	.610	43
item18	1.62	.579	43
item19	2.62	.487	43
item20	1.53	.589	43
r-y	39.78	7.898	43

Correlations

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	r-y	
item1	Pearson Correlation	1	-.006	.386**	.289	.047	.102	.368*	-.149	.089	-.133	.330*	.235	.415**	.289	.047	.102	.368*	-.126	-.214	.089	.277
	Sig. (2-tailed)		.969	.008	.051	.758	.499	.012	.323	.558	.379	.025	.117	.004	.051	.758	.499	.012	.404	.154	.558	.062
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item2	Pearson Correlation	-.006	1	.151	.243	.306*	.414**	.258	.432**	.274	.223	.105	.637**	.099	.243	.306*	.414**	.258	.478**	.006	.274	.435**
	Sig. (2-tailed)	.969		.316	.099	.038	.004	.083	.001	.066	.136	.487	.000	.513	.099	.038	.004	.083	.001	.966	.066	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item3	Pearson Correlation	.386**	.151	1	.842**	.783**	.364*	.529**	.394**	.327*	.328*	.319*	.401**	.983**	.842**	.783**	.364*	.529**	.450**	.217	.327*	.809**
	Sig. (2-tailed)	.008	.316		.000	.000	.013	.000	.007	.026	.026	.031	.006	.000	.000	.000	.013	.000	.002	.147	.026	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item4	Pearson Correlation	.289	.243	.842**	1	.773**	.579**	.554**	.493**	.538**	.549**	.273	.377**	.831**	1.000**	.773**	.579**	.554**	.559**	.126	.538**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.051	.099	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.066	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.403	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item5 Pearson Correlation	.047	.306*	.783**	.773**	1	.513**	.304*	.691**	.370*	.512**	.159	.321*	.741**	.773**	1.000**	.513**	.304*	.754**	.340*	.370*	.817**
Sig. (2-tailed)	.758	.038	.000	.000		.000	.040	.000	.011	.000	.291	.030	.000	.000	.000	.000	.040	.000	.021	.011	.000
N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item6 Pearson Correlation	.102	.414**	.364*	.579**	.513**	1	.586**	.685**	.547**	.514**	.357*	.472**	.358*	.579**	.513**	1.000**	.586**	.562**	.159	.547**	.789**
Sig. (2-tailed)	.499	.004	.013	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.015	.001	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.292	.000	.000
N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item7 Pearson Correlation	.368*	.258	.529**	.554**	.304*	.586**	1	.143	.489**	.371*	.364*	.300*	.563**	.554**	.304*	.586**	1.000**	.100	-.173	.489**	.668**
Sig. (2-tailed)	.012	.083	.000	.000	.040	.000		.334	.001	.011	.013	.043	.000	.000	.040	.000	.000	.508	.252	.001	.000
N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item8 Pearson Correlation	-.149	.432**	.394**	.493**	.691**	.685**	.143	1	.274	.344*	.144	.507**	.355*	.493**	.691**	.685**	.143	.913**	.350*	.274	.672**
Sig. (2-tailed)	.323	.001	.007	.000	.000	.000	.334		.066	.019	.341	.000	.016	.000	.000	.000	.334	.000	.017	.066	.000
N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

item9	Pearson Correlation	.089	.274	.327 [*]	.538 ^{**}	.370 [*]	.547 ^{**}	.489 ^{**}	.274	1	.631 ^{**}	-.045	.041	.343 [*]	.538 ^{**}	.370 [*]	.547 ^{**}	.489 ^{**}	.487 ^{**}	.052	1.000 ^{**}	.627 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.558	.066	.026	.000	.011	.000	.001	.066	.000	.000	.765	.785	.020	.000	.011	.000	.001	.001	.733	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item10	Pearson Correlation	-.133	.223	.328 [*]	.549 ^{**}	.512 ^{**}	.514 ^{**}	.371 [*]	.344 [*]	.631 ^{**}	1	.248	-.036	.307 [*]	.549 ^{**}	.512 ^{**}	.514 ^{**}	.371 [*]	.399 ^{**}	.145	.631 ^{**}	.602 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.379	.136	.026	.000	.000	.000	.011	.019	.000	.000	.097	.811	.038	.000	.000	.000	.011	.006	.337	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item11	Pearson Correlation	.330 [*]	.105	.319 [*]	.273	.159	.357 [*]	.364 [*]	.144	-.045	.248	1	.298 [*]	.328 [*]	.273	.159	.357 [*]	.364 [*]	.006	.054	-.045	.390 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.025	.487	.031	.066	.291	.015	.013	.341	.765	.097	.000	.044	.026	.066	.291	.015	.013	.968	.721	.765	.007
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item12	Pearson Correlation	.235	.637 ^{**}	.401 ^{**}	.377 ^{**}	.321 [*]	.472 ^{**}	.300 [*]	.507 ^{**}	.041	-.036	.298 [*]	1	.352 [*]	.377 ^{**}	.321 [*]	.472 ^{**}	.300 [*]	.379 ^{**}	-.085	.041	.526 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.117	.000	.006	.010	.030	.001	.043	.000	.785	.811	.044	.000	.016	.010	.030	.001	.043	.009	.577	.785	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item13	Pearson Correlation	.415 ^{**}	.099	.983 ^{**}	.831 ^{**}	.741 ^{**}	.358 [*]	.563 ^{**}	.355 [*]	.343 [*]	.307 [*]	.328 [*]	.352 [*]	1	.831 ^{**}	.741 ^{**}	.358 [*]	.563 ^{**}	.413 ^{**}	.234	.343 [*]	.795 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.487	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

Sig. (2-tailed)	.004	.513	.000	.000	.000	.014	.000	.016	.020	.038	.026	.016		.000	.000	.014	.000	.004	.117	.020	.000
N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item14 Pearson Correlation	.289	.243	.842**	1.000**	.773**	.579**	.554**	.493**	.538**	.549**	.273	.377**	.831**	1	.773**	.579**	.554**	.559**	.126	.538**	.891**
Sig. (2-tailed)	.051	.099	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.066	.010	.000		.000	.000	.000	.000	.403	.000	.000
N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item15 Pearson Correlation	.047	.306*	.783**	.773**	1.000**	.513**	.304*	.691**	.370*	.512**	.159	.321*	.741**	.773**	1	.513**	.304*	.754**	.340*	.370*	.817**
Sig. (2-tailed)	.758	.038	.000	.000	.000	.000	.040	.000	.011	.000	.291	.030	.000	.000		.000	.040	.000	.021	.011	.000
N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item16 Pearson Correlation	.102	.414**	.364*	.579**	.513**	1.000**	.586**	.685**	.547**	.514**	.357*	.472**	.358*	.579**	.513**	1	.586**	.562**	.159	.547**	.789**
Sig. (2-tailed)	.499	.004	.013	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.015	.001	.014	.000	.000		.000	.000	.292	.000	.000
N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item17 Pearson Correlation	.368*	.258	.529**	.554**	.304*	.586**	1.000**	.143	.489**	.371*	.364*	.300*	.563**	.554**	.304*	.586**	1	.100	-.173	.489**	.668**
Sig. (2-tailed)	.012	.083	.000	.000	.040	.000	.000	.334	.001	.011	.013	.043	.000	.000	.040	.000		.508	.252	.001	.000

N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item18 Pearson Correlation	-.126	.478**	.450**	.559**	.754**	.562**	.100	.913**	.487**	.399**	.006	.379**	.413**	.559**	.754**	.562**	.100	1	.369*	.487**	.695**
Sig. (2-tailed)	.404	.001	.002	.000	.000	.000	.508	.000	.001	.006	.968	.009	.004	.000	.000	.000	.508		.012	.001	.000
N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item19 Pearson Correlation	-.214	.006	.217	.126	.340*	.159	-.173	.350*	.052	.145	.054	-.085	.234	.126	.340*	.159	-.173	.369*	1	.052	.220
Sig. (2-tailed)	.154	.966	.147	.403	.021	.292	.252	.017	.733	.337	.721	.577	.117	.403	.021	.292	.252	.012		.733	.142
N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
item20 Pearson Correlation	.089	.274	.327*	.538**	.370*	.547**	.489**	.274	1.000**	.631**	-.045	.041	.343*	.538**	.370*	.547**	.489**	.487**	.052	1	.627**
Sig. (2-tailed)	.558	.066	.026	.000	.011	.000	.001	.066	.000	.000	.765	.785	.020	.000	.011	.000	.001	.001	.733		.000
N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
r-y Pearson Correlation	.277	.435**	.809**	.891**	.817**	.789**	.668**	.672**	.627**	.602**	.390**	.526**	.795**	.891**	.817**	.789**	.668**	.695**	.220	.627**	1
Sig. (2-tailed)	.062	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.142	.000	
N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kisimpulan : pada table korelasi di atas besarnya korelasi Kinerja guru (X_2) r_{hit} adalah 7,898 dan untuk memutuskan apakah instrument tersebut valid atau tidak, besarnya korelasi r_{hit} tersebut dibandingkan atau dikonsultasikan dengan r_{table} . Dengan $N=43$ taraf kesalahan 5% diperoleh 0,301 dan taraf kesalahan 1% diperoleh 0,389, karena $r_{hit} > r_{tab}$. Untuk kesalahan 5% maupun 1% ($7,898 > 0,301 > 0,389$). Maka dapat disimpulkan instrument Kinerja guru tersebut valid dapat dapat dipergunakan untuk penelitian.

k. Hasil Uji Reliability Kinerja guru (Y)

RELIABILITY

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 Total

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	20

Kisimpulan : pada table korelasi di atas besarnya korelasi Kinerja guru (x_2) r_{hit} adalah 0,856, dan untuk memutuskan apakah instrument tersebut reliability atau tidak, besarnya korelasi r_{hit} tersebut dibandingkan atau dikonsultasikan dengan r_{table} . Dengan $N=43$ taraf kesalahan 5% diperoleh 0,301 dan taraf kesalahan 1% diperoleh 0,389, karena $r_{hit} > r_{tab}$. Untuk kesalahan 5% maupun 1% ($0,856 > 0,301 > 0,389$). Maka dapat disimpulkan instrument Kinerja guru tersebut reliability dapat dapat dipergunakan untuk penelitian.

I. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden

Frequency Kinerja Guru (Y)
Frequency Table

[DataSet3] D:\Tesis.\data mentah uji validitas y (Kinerja guru)

Frequency Table

item1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	1	2.2	2.2	2.2
kadang-kadang	28	60.9	60.9	63.0
sering	14	37.0	37.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	6	13.0	13.0	13.0
kadang-kadang	25	60.9	60.9	73.9
sering	12	26.1	26.1	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	tidak pernah	10	21.7	21.7	21.7
	kadang-kadang	20	50.0	50.0	71.7
	sering	11	23.9	23.9	95.7
	sering sekali	2	4.3	4.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

item4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	12	26.1	26.1	26.1
	kadang-kadang	19	47.8	47.8	73.9
	sering	12	26.1	26.1	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

item5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	16	34.8	34.8	34.8
	kadang-kadang	22	47.8	47.8	82.6
	sering	5	17.4	17.4	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

item6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	10	21.7	21.7	21.7
	kadang-kadang	22	54.3	54.3	76.1
	sering	11	23.9	23.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

item7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	6	13.0	13.0	13.0
	kadang-kadang	26	63.0	63.0	76.1
	sering	11	23.9	23.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

item8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	18	39.1	39.1	39.1

kadang-kadang	25	60.9	60.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	24	52.2	52.2	52.2
kadang-kadang	16	41.3	41.3	93.5
sering	3	6.5	6.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	32	69.6	69.6	69.6
kadang-kadang	8	23.9	23.9	93.5
sering	3	6.5	6.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kadang-kadang	17	43.5	43.5	43.5
sering	21	45.7	45.7	89.1
sering sekali	5	10.9	10.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	6	13.0	13.0	13.0
kadang-kadang	22	54.3	54.3	67.4
sering	11	23.9	23.9	91.3
sering sekali	4	8.7	8.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	10	21.7	21.7	21.7
kadang-kadang	19	47.8	47.8	69.6
sering	12	26.1	26.1	95.7

sering sekali	2	4.3	4.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	12	26.1	26.1	26.1
kadang-kadang	19	47.8	47.8	73.9
sering	12	26.1	26.1	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	16	34.8	34.8	34.8
kadang-kadang	19	47.8	47.8	82.6
sering	8	17.4	17.4	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	tidak pernah	10	21.7	21.7	21.7
	kadang-kadang	25	54.3	54.3	76.1
	sering	11	23.9	23.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

item17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	6	13.0	13.0	13.0
	kadang-kadang	26	63.0	63.0	76.1
	sering	11	23.9	23.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

item18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	18	39.1	39.1	39.1
	kadang-kadang	22	54.3	54.3	93.5
	sering	3	6.5	6.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

item19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kadang-kadang	16	34.8	34.8	34.8
sering	27	65.2	65.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

item20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	21	52.2	52.2	52.2
kadang-kadang	19	41.3	41.3	93.5
sering	3	6.5	6.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

r-y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 23	2	4.3	4.3	4.3
24	2	4.3	4.3	8.7
27	2	4.3	4.3	13.0

32	3	6.5	6.5	19.6
33	2	4.3	4.3	23.9
34	1	2.2	2.2	26.1
36	2	4.3	4.3	30.4
37	3	6.5	6.5	37.0
38	1	2.2	2.2	39.1
39	3	6.5	6.5	45.7
40	7	15.2	15.2	60.9
42	2	4.3	4.3	65.2
45	2	4.3	4.3	69.6
43	2	4.3	4.3	73.9
47	2	4.3	4.3	78.3
50	3	6.5	6.5	84.8
51	3	6.5	6.5	91.3
52	1	2.2	2.2	93.5
54	3	6.5	6.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

RIWAYAT HIDUP



Suryanto dilahirkan di desa 38 b Banjarrejo kecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur pada tanggal 04 November 1984, anak ke-2 dari 3 bersaudara pasangan ayah handa Lamiyo dan Ibunda Wagiyem. Saat ini tinggal di Kabupaten Tanggamus bersama Istri (Hartini, S.Pd.I) dan kedua anak saya M.Abdillah Hifdzil farizi dan M. Arrafi Farzan Shakeel.

Pendidikan pertama di Sekolah Dasar SDN 2 Banjarrejo selesai pada Tahun 1997 kemudian melanjutkan ke SLTPN 7 Metro dan selesai pada Tahun 2000, sedangkan pendidikan Menengah Atas penulis tempuh di SMK Taruna Bumi Metro selesai pada Tahun 2003. Kemudian melanjutkan di Sekolah Tinggi Agama Islam Negri (STAIN) Jurai Siwo Metro selesai Tahun 2008. Kemudian melanjutkan pendidikan Strata 2 (S2) di IAIN Metro Pada Tahun Akademik 2019/2020 pada jurusan Pendidikan Agama Islam.

Saat ini berprofesi sebagai Guru Akidah Akhlak pada Madrasah Aliyah Nurul Islam Airbakoman Kecamatan Pulau Panggung Kabupaten Tanggamus.