

**KONTRIBUSI INSENTIF DAN MOTIVASI
MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU
DI MI TERPADU NURUL ISLAM
NGALIYAN SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh :
Muhammad Luthfi
NIM: 1803036084

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Luthfi

NIM : 1803036084

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini yang berjudul :

**Kontribusi Insentif Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Di MI
Terpadu Nurul Islam Ngaliyan Semarang**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 5 Desember 2022



Muhammad Luthfi
NIM : 1803036084

PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Prof. Hamka Km.2 Semarang 50185
Telepon 024-7601295, Faksimile 024-7615387
www.walisongo.ac.id

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **Kontribusi Insentif dan Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan Semarang**
Nama : Muhammad Luthfi
NIM : 1803036084
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam


Telah ditujikan dalam sidang *munaqasyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Manajemen Pendidikan Islam.


Semarang, 23 Desember 2022

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang,

Sekretaris Sidang,


Drs. H. Mustopa, M.Ag.
NIP. 196603142005011002



Dr. M. Rizka Chamami, M.Si.
NIP. 198003202007101001

Penguji I,


Penguji II,


Dr. Fatmuroji, M.Pd.
NIP. 199704152007011032




Silviatul Hasanah, M.Stat.
NIP. 199408042019032014

Pembimbing,


Dr. H. Abdul Wahid, M. Ag.
NIP. 19691114199403 1003

NOTA DINAS

NOTA DINAS

Semarang, 6 Desember 2022

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo Semarang
di Semarang

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah dengan :

Nama : Muhammad Luthfi

NIM : 1803036084

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : **Kontribusi Insentif Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan**

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang untuk diajukan dalam Sidang Munaqasyah.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Pembimbing,



Dr. H. Abdul Wahid, M.Ag
NIP.19691114199403 1003

ABSTRAK

Judul : **KONTRIBUSI INSENTIF DAN MOTIVASI
MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU DI
MI TERPADU NURUL ISLAM NGALIYAN**

Penulis : Muhammad Luthfi

NIM : 1803036084

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi insentif dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sebanyak 30 orang. teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui analisis deskriptif dan inferensial. dalam analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan secara simultan antara insentif dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan. Hasil uji F simultan menunjukkan nilai *f hitung* 12.736 > nilai *f tabel* 3.610. Hal tersebut membuktikan H_0 ditolak. Artinya Insentif dan Motivasi Mengajar secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru.

Kata Kunci : Insentif, Motivasi Mengajar, Kinerja Guru.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam skripsi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai teks arabnya.

ا	a	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	هـ	h
ش	sy	ء	,
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

Bacaan Madd :

ā = a panjang

ī = i panjang

ū = u panjang

Bacaan Diftong :

au = أُوْ

ai = أَيِّ

iy = اِيَّ

MOTTO

*“Barang siapa yang yang bersungguh-sungguh, dia pasti
berhasil”*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji hanya milik Allah SWT yang telah mengangkat derajat umat manusia dengan ilmu dan amal, atas seluruh alam. Sholawat dan salam semoga tetap terlimpah atas Nabi Muhammad SAW, pemimpin seluruh umat manusia, dan semoga pula tercurah atas keluarga dan para sahabatnya yang menjadi sumber ilmu dan hikmah.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak sehingga skripsi yang berjudul **“Kontribusi Insentif dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan”** ini dapat diselesaikan dengan baik oleh penulis. Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan rasa hormat yang dalam, penulis haturkan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang Dr. Ahmad Ismail, M.Ag., M.Hum. yang telah memberikan izin penelitian dalam rangka penyusunan skripsi ini.
2. Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Dr. Fatkurroji, M.Pd., dan Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Agus Khunaifi, M.Pd., yang telah mengizinkan pembahasan skripsi ini.

3. Pembimbing saya, Dr. H. Abdul Wahid, M.Ag., yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk selalu memberikan bimbingan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Kepala MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan Semarang bapak Jumaidi, S.Pd.I, beserta seluruh pendidik dan tenaga kependidikan terkait, yang telah bersedia menerima dan membantu penulis dalam melakukan penelitian.
5. Kedua orang tua penulis, Bapak Moch Saeful Idhom dan Ibu Siti Cholifah, yang senantiasa selalu mendoakan, membimbing dan memotivasi penulis sehingga bisa sampai menjadi seperti sekarang ini.
6. Rekan dan sahabat seperjuangan Manajemen Pendidikan Islam khususnya kelas MPI B 2018.
7. Semua teman dekat dan sahabat yang senantiasa memberikan motivasi dan semangat kepada penulis dalam menulis skripsi serta membantu menemani hari-hari penulis dalam proses penulisan.
8. Dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis hingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh

karena itu, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan tulisan yang berikutnya. Penulis juga berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua orang. Aamiin.

Semarang, 29 November 2022

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Muhammad Luthfi', with a stylized flourish at the end.

Muhammad Luthfi

NIM:1803036084

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS	iv
ABSTRAK	v
PEDOMAN TRANSLITERASI	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Manfaat Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Deskripsi Teori	11
1. Insentif	11
2. Motivasi Mengajar	20
3. Kinerja Guru	36
B. Kajian Pustaka Relevan	61

C. Rumusan Hipotesis	73
BAB III METODE PENELITIAN	75
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	75
B. Tempat dan Waktu.....	78
C. Populasi atau Sampel Penelitian	78
D. Variabel dan Indikator Penelitian	80
E. Teknik Pengumpulan Data.....	82
F. Teknik Analisis Data.....	83
1. Uji Prasyarat	85
2. Uji Hipotesis.....	93
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA.....	95
A. Deskripsi Data.....	95
1. Data Umum	95
2. Data Khusus	104
B. Analisis Data.....	106
1. Uji Pendahuluan	106
2. Uji Prasyarat	120
3. Uji Hipotesis.....	125
C. Pembahasan Penelitian.....	138
D. Keterbatasan Penelitian.....	141
BAB V PENUTUP.....	143
A. Kesimpulan	143

B. Saran	144
C. Penutup	145
DAFTAR PUSTAKA	146
LAMPIRAN-LAMPIRAN	151
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	205

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah :

Pada era globalisasi saat ini, pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi seluruh negara untuk dapat bersaing di dunia internasional. Sebuah tantangan bagi bangsa Indonesia untuk meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan. Hal ini menjadi sorotan utama pendidikan adalah pengembangan mutu pendidikan dan kualitas Sumber daya manusia. Bidang strategis dari organisasi manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.¹

Kualitas pendidikan menjadi bahan diskusi yang serius dalam decade belakangan ini. Hal ini terjadi karena mutu pendidikan akan sangat menentukan kualitas lulusan hasil pendidikan itu sendiri. Tanpa pendidikan bermutu kecil harapan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (jakarta: Kencana Prenada Media, 2009), hlm. 5.

bermutu. Oleh sebab itu pendidikan yang bermutu menjadi hal mula yang harus menjadi fokus perhatian semua pihak termasuk masyarakat.²

Pendidikan secara sederhana ditujukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebuah bangsa. Artinya jika sebuah negara meningkatkan kualitas mutu pendidikannya, secara langsung maupun tidak langsung akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di negara tersebut. UU Nomor 20 Tahun 2004 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan kondisi dan proses serta hasil pembelajaran agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya dan memiliki kekuatan pengendalian diri serta keterampilan yang diperlukan untuk dirinya dan masyarakat. Untuk itu, perlu perhatian dan perencanaan yang matang untuk melaksanakan pendidikan secara baik dan benar, sehingga

² Siti Alifah, “Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Untuk Mengejar Ketertinggalan Dari Negara Lain,” *CERMIN: Jurnal Penelitian* 5, no. 1 (2021): hlm. 113.

tujuan pendidikan nasional dapat terwujud sesuai dengan amanat Undang-undang.³

Tinggi rendahnya kualitas SDM antara lain ditandai dengan adanya unsur kreativitas dan produktivitas yang direalisasikan dengan hasil kerja atau kinerja yang baik secara perorangan atau kelompok. Permasalahan ini akan dapat diatasi apabila SDM mampu menampilkan hasil kerja produktif secara rasional dan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang umumnya dapat diperoleh melalui pendidikan. Dengan demikian, pendidikan merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas SDM.⁴

Menurut Moehariono, “Insentif merupakan salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya”.⁵

³ Leonard Leonard, “Kompetensi Tenaga Pendidik Di Indonesia: Analisis Dampak Rendahnya Kualitas SDM Guru Dan Solusi Perbaikannya,” *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA* 5, no. 3 (2016): 192–201.

⁴ Izzatus Sholihah and Zakaria Firdaus, “Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan,” *Al-Hikmah: Jurnal Kependidikan Dan Syariah* 7, no. 3 (2019): hlm. 36, <http://www.jurnal.staiba.ac.id/index.php/Al-Hikmah/article/view/97/>.

⁵ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 259.

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan, “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.

Dalam dunia pendidikan, apabila organisasi (sekolah) memiliki sumber daya manusia (guru) yang memadai dan berkompeten dalam bidangnya. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan organisasi akan tercapai. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari motivasi yang diberikan organisasi kepada karyawannya.⁶

Para guru akan merasa termotivasi saat pihak sekolah dapat memperhatikan tingkat kesejahteraan dari para guru. Di Indonesia peranan guru sudah mulai mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah pusat, yaitu dengan pemberian kompensasi atau insentif di luar dari gaji pokok guna menunjang motivasi dan kinerja guru tersebut. Pemberian insentif ini sebagai perangsang yang ditawarkan

⁶ Cornelius Pasaribu and Irsutami, “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening,” *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Politeknik Negeri Batam* 3, no. 1 (2015): hlm. 69.

kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pada prinsipnya pemberian insentif menguntungkan kedua belah pihak, antara pihak sekolah dengan guru. Sekolah mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri guru yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif. Hal ini ditujukan agar tujuan yang ingin dicapai terpenuhi. Sedangkan bagi guru, insentif digunakan sebagai salah satu alat pemuas kebutuhannya.

Dalam meningkatkan kinerja guru, sekolah tidak hanya memikirkan masalah insentif saja melainkan sekolah juga harus memperhatikan faktor yang menjadi motivasi yang ada pada setiap guru. Dengan faktor motivasi yang tepat maka guru akan mengoptimalkan kemampuannya agar dapat memberikan yang terbaik kepada para siswa. Hal ini sesuai dengan yang menyatakan bahwa motivasi memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, apabila motivasi yang diberikan tinggi maka akan memberikan arti yang sangat signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian, pemberian insentif materil kepada para guru diharapkan

dapat menjadi suatu motivasi yang baik agar para guru lebih kreatif dan mampu mengembangkan potensi dirinya. Dengan meningkatkannya kinerja para guru akan berdampak pada kualitas anak didik dalam berkreatifitas dan mampu mencapai prestasi yang baik.⁷

Faktor yang mempengaruhi motivasi mengajar guru adalah berkaitan dengan kepuasan kebutuhan. Motivasi didorong melalui pemenuhan kebutuhan psikologis dasar. Menurut Gagne dan Deci (2005), kepuasan kebutuhan psikologis dasar merupakan nutriment untuk pengembangan motivasi. Kebutuhan psikologis dasar individu yang terdiri dari kompetensi, otonomi dan keterhubungan merupakan kebutuhan yang mendasar dan universal untuk kebahagiaan manusia.⁸

Kinerja merupakan prestasi, hasil atau kemampuan yang dicapai dalam pelaksanaan tugas serta tanggung jawab. Baik buruknya kinerja ditentukan oleh banyak faktor diantaranya

⁷ Muhamad Rizal, M Syafiie Idrus, and Rahayu Mintarti, "Effect of Compensation on Motivation , Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)" 3, no. 2 (2014): hlm. 64.

⁸ Hanggara Budi Utomo, Dewi Retno Suminar, and Dema Yulianto, 'Motivasi Mengajar Guru Ditinjau Dari Kepuasan', *Psikologi*, 18.1(2019), hlm.69–81.

pembinaan, penegakkan disiplin, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung proses belajar mengajar sehingga usaha-usaha dalam peningkatan proses belajar bisa tercapai.⁹

Guru bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pendidikan di sekolah dalam arti memberikan bimbingan dan pengajaran kepada siswa”. Tanggung jawab ini direalisasikan dalam bentuk melaksanakan pembinaan kurikulum, menuntut para siswa belajar, membina pendidikan, watak dan jasmaniah siswa, menganalisa kesulitan belajar serta menilai kemajuan belajar siswa.¹⁰

Rendahnya kinerja guru sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Jika kinerjanya rendah maka harus dilakukan tindakan pembinaan atau peningkatan oleh yang berwenang secara efektif maka apabila kinerjanya akan tetap rendah akhirnya memberikan kontribusi bagi penurunan mutu pendidikan khususnya prestasi siswa. Berdasarkan penelitian dan pengamatan pendahuluan

⁹ Alfian Helmi, “Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa Pada Smp Negeri 2 Babahrot Aceh Barat Daya,” *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah* 3, no. 1 (2015): hlm. 1.

¹⁰ Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 36.

ditemukan kondisi guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan Semarang. Terdapat sebagian guru kurang memenuhi kompetensi dan dorongan semangat untuk mengajar, meskipun sudah ada program pembinaan yang dilakukan kepada guru, peningkatan dalam kegiatan tersebut tetap harus di kembangkan.¹¹ Berangkat dari kondisi tersebut peneliti merasa tertarik untuk mengetahui lebih dalam tentang kinerja guru tersebut apa sebenarnya yang menyebabkannya dan peneliti menduga ada kontribusi insentif dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru. Maka peneliti mengangkat judul penelitian”**Kontribusi Insentif dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan Semarang**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat kontribusi insentif terhadap kinerja guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan Semarang ?

¹¹ Wawancara dengan Kepala Sekolah MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan, Pada tanggal 2 September 2022 Pukul 09.00 WIB.

2. Apakah terdapat kontribusi motivasi mengajar terhadap kinerja guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan Semarang ?
3. Apakah terdapat kontribusi insentif dan motivasi mengajar secara simultan terhadap kinerja guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan Semarang ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui kontribusi insentif terhadap kinerja guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan Semarang.
- b. Untuk mengetahui kontribusi motivasi mengajar terhadap kinerja guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan Semarang.
- c. Untuk mengetahui kontribusi insentif dan motivasi mengajar secara simultan terhadap kinerja guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan Semarang.

2. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat teori

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama masalah insentif, motivasi dan kinerja guru.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini memberikan manfaat dan memecahkan masalah yang berkaitan dengan insentif, motivasi dan kinerja guru.

c. Manfaat selanjutnya

Penelitian ini memberikan manfaat sebagai dasar dan referensi pengembangan penelitian tentang insentif, motivasi, dan kinerja guru bagi madrasah yang lain di masa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Insentif

a. Pengertian Insentif

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh sebuah instansi atau lembaga untuk memotivasi para karyawan agar produktivitas bekerjanya tinggi dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para guru untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para guru dan keluarga mereka. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada guru yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan.¹²

Terdapat banyak sekali pengertian dan definisi terkait insentif, dan dari masing-masing definisi ini memiliki

¹² Asep Sumariyak et al., "PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP SE-KECAMATAN" 6, no. 20 (n.d.): hlm. 4.

maksud yang hampir sama dan bersifat saling melengkapi, pengertian insentif menurut para ahli yang banyak dikenal antara lain :

Mangkunegara (2017) *“insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)”*.¹³

Menurut Lijan Poltak Sinabela (2017) *“insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kinerja pegawai. Insentif adalah suatu bentuk dorongan financial kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut. Insentif merupakan sejumlah uang yang ditambahkan pada upah dasar yang diberikan perusahaan kepada karyawan.”*¹⁴

¹³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 89.

¹⁴ Sentot Imam Wahjono, *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis* (Jakarta: PT Indeks, 2008), hlm. 127.

Khadaisan (2016) *“insentif adalah program program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas dan kinerja.”*

Menurut Irham Fahmi (2017) *“insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik bentuk finansial maupun non finansial.”*

Berdasarkan dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa insentif adalah apresiasi yang diberikan baik itu berupa uang atau bukan uang kepada karyawan yang berprestasi dan mempunyai kinerja yang luar biasa, dengan harapan para karyawan bisa lebih fokus terhadap tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b. Tujuan Pemberian Insentif

Fungsi utama pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktifitas kerja individu maupun kelompok.

Tujuan pemberian insentif dapat dibedakan menjadi dua golongan yaitu.¹⁵

1) Bagi perusahaan

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/ merangsang agar karyawan:

- a) Bekerja lebih semangat dan cepat.
- b) Bekerja lebih disiplin.
- c) Bekerja lebih kreatif.

2) Bagi karyawan

Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan:

- a) Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif.
- b) Standar prestasi di atas dapat di gunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang di ukur dalam bentuk uang.
- c) Karyawan harus giat agar dapat menerima uang lebih besar.

Menurut Rivai mengemukakan bahwa salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya

¹⁵ Handari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1998), hlm. 236.

ketidakesesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain.¹⁶

Jadi pemberian insentif ini akan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, baik bagi perusahaan juga bagi karyawan itu sendiri. Dimana dengan adanya pemberian insentif yg baik dan terarah pada satu pihak akan menguntungkan organisasi karena pemberian insentif ini karyawan akan lebih termotivasi buat meningkatkan prestasi dan kinerjanya, dengan kata lain karyawan bisa digerakkan secara efektif dan efisien. Hal ini akan dapat memberikan dampak pada organisasi berupa peningkatan produktivitas kerja sehingga tujuan dari organisasi akan dapat tercapai dengan baik.

c. Jenis-jenis Pemberian Insentif

Sistem insentif dapat diterapkan pada semua jenis pekerjaan dan pekerja, mulai dari pekerja kasar sampai pekerja profesional, manajerial dan eksekutif.

Menurut Sondang P. Siagian, jenis-jenis pemberian insentif yaitu sebagai berikut:

¹⁶ Veitzal Rivai and Ella jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 39.

- 1) *Piece work* adalah teknik yang digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerja.
- 2) Bonus adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
- 3) Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
- 4) Insentif bagi eksekutif adalah insentif yang diberikan kepada karyawan khususnya manajer atau karyawan yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.
- 5) Kurva “kematangan” adalah diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.
- 6) Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan keberhasilan

individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.¹⁷

Jenis-jenis pemberian insentif ini dapat diterapkan kepada seluruh elemen dalam sebuah perusahaan, dimana masing-masing dari pemberian insentif tersebut di terapkan sesuai dengan pangkat atau jabatan fungsional di sebuah perusahaan, dan tentunya terdapat perbedaan tujuan dari jenis pemberian insentif mulai dari mendorong untuk meningkatkan produktivitas sampai harapan dalam keberhasilan kelompok bekerja sebagai suatu tim.

Sedangkan menurut Mutiara. S. Panggabean, pada dasarnya pemberian insentif ditujukan untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan pemberian tersebut, maka insentif terdiri dari dua jenis yaitu sebagai berikut:

a) Insentif individu

Rencana atau program insentif individu ini bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan

¹⁷ MPA Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 268.

selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu.

b) Insentif kelompok

Insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang telah ditetapkan. Para anggotanya dibayarkan dengan tiga cara, yaitu:

- 1) Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya.
- 2) Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan yang paling rendah prestasinya
- 3) Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.¹⁸

Dari dua jenis pemberian insentif, secara implisit dapat disimpulkan bahwa insentif diberikan secara individu maupun kelompok di sebuah perusahaan, dimana setiap perusahaan mempunyai kebijakan

¹⁸ Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), hlm. 90-91.

masing-masing dan tentunya menerapkan sistem pemberian insentif tersebut, dengan tujuan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang otomatis memiliki dampak terhadap eksistensi, keberlangsungan serta kemajuan perusahaan.

d. Bentuk-bentuk Insentif

Secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi 3 bagian, yaitu:

- 1) Insentif material adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi dan kinerjanya, berbentuk uang atau barang.
- 2) Insentif non material adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuran prestasi dan kinerjanya, seperti piagam, piala, medali dan sebagainya yang nilainya setara.
- 3) Insentif sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya.¹⁹

¹⁹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 201.

Dengan adanya jenis-jenis insentif ini maka perusahaan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2. Motivasi Mengajar

a. Pengertian motivasi

Keberhasilan seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan tidak terlepas dari motivasi diri yang dimilikinya. Motivasi dapat menggerakkan dan mendorong manusia untuk mencapai tujuan. Karena dengan motivasi manusia dapat mengerakkan jiwa dan raga untuk berbuat sesuatu.

Motif diartikan dengan istilah “dorongan”. Dorongan merupakan gerak jiwa dan raga untuk berbuat. Motif merupakan *driving force* (daya gerak atau daya dorong) yang menggerakkan manusia untuk bertindak dengan tujuan tertentu.

Motivasi diri merupakan panggilan jiwa, keikhlasan tanpa embel-embel, kesiapan mental yang tulus, afeksi nuraniah, aktualisasi potensi, alami, dan rangsangan internal yang muncul dari dalam diri pemimpin untuk mengemban

tugas pokok dan fungsi secara kreatif, efisien, produktif, dan kontinyu. *Sepi ing gawe rame ing pamrih.*²⁰

Menurut Wexley & Yulk yang dikutip oleh Saefullah, mengartikan motivasi sebagai “the process by which behavior is energized and directed “. Artinya proses menggerakkan agar bertindak dengan energies. Ada psikolog yang mengartikan motif dengan *needs* (dorongan, kebutuhan). Dengan demikian, motivasi berarti dorongan yang menimbulkan seseorang untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi latar belakang seseorang bertindak adalah dorongan dari dalam ataupun dari luar.²¹

Motivasi sebagai suatu kondisi kejiwaan dan mental seseorang berupa aneka keinginan, harapan, dorongan, dan kebutuhan yang membuat seseorang melakukan sesuatu untuk mengurangi kesenjangan yang dirasakan. Selain itu motivasi dapat didefinisikan sebagai semangat atau dorongan terhadap seseorang untuk melakukan serangkaian

²⁰ Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan Kepemimpinan Jenius (IQ +EQ) Etika, Perilaku, Motivasi, Dan Mitos*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 117.

²¹ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012), hlm. 255.

kegiatan dengan bekerja keras dan cerdas demi mencapai tujuan tertentu.

Jadi motivasi yang ada pada diri setiap orang itu memiliki ciri - ciri sebagai berikut; tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, menunjukkan minat terhadap macam – macam masalah orang dewasa, lebih senang bekerja mandiri, cepat bosan pada tugas yang rutin, dapat mempertahankan pendapatnya, tidak mudah melepaskan hal yang diyakini, senang mencari dan memecahkan masalah soal - soal.

Sebagaimana firman Allah dalam surat An Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ

حَيٰوةً طَيِّبَةًۭ وَلَنَجْزِيَنَّهُمَا جَزَاءَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barang siapa yang mengerjakan amal shalih, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan

pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.(Q.S An Nahl 97).²²

Motivasi dimulai dengan komitmen untuk niat ikhlas. Imbalan atas pekerjaan yang sepadan dengan niat. Setiap bekerja tanpa niat tidak diakui. Kepuasan kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan motivasi tinggi. Pekerja termotivasi bahwa bekerja adalah ibadah dan Allah mengamati semua yang mereka lakukan sehingga mereka berusaha untuk mencapai keunggulan, dan mencurahkan waktu dan energi untuk bekerja. Kerja adalah ibadah dan hanya Allah dapat upah untuk itu.

Dari pemaparan di atas dapat diartikan bahwa motivasi merupakan gerak jiwa dan raga yang menggerakkan manusia berbuat untuk mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Dan tentunya pemberian motivasi ini memberikan dampak positif bagi sebuah perusahaan dalam rangka menciptakan efektifitas bekerja karyawannya.

b. Faktor Pembentuk dan Fungsi Motivasi

Motivasi dapat memacu seseorang bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Motivasi dapat

²² Al-Qur'an Surat An-Nahl ayat 97, Al-Qur'an Terjemah, Departemen Agama Republik Indonesia, Jakarta, hlm. 417.

meningkatkan produktifitas kerja sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan individu, kelompok, maupun organisasi. Setidaknya terdapat tiga sumber pembentuk motivasi, yaitu sebagai berikut: (1) Kemungkinan untuk berkembang, (2) Jenis pekerjaan, (3) Apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.²³

Adapun fungsi motivasi di antaranya adalah sebagai berikut (a) Sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, seperti halnya bahan bakar pada kendaraan, (b) Untuk mengatur dalam memilih alternatif di antara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan, (c) Merupakan pengatur atau arah tujuan dalam melaksanakan aktivitas.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi sangat diperlukan agar bawahan mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang diinginkan secara maksimal. Maka sebagai seorang pemimpin harus mengetahui dan memahami betul faktor pembentuk dan fungsi motivasi, sehingga mampu menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

²³ Didin Kurniadin & Imam Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 337.

c. Teori Motivasi

Teori motivasi didasarkan pada asumsi bahwa seseorang akan bekerja dengan baik bila diberi kesempatan dan dorongan yang tepat. Motivasi seseorang akan timbul karena didorong oleh kebutuhannya, baik dalam bekerja maupun kebutuhan pribadinya.

Begitu pentingnya teori motivasi diterapkan secara tepat sehingga makin banyak ilmuwan yang menekuni kegiatan pengembangan teori tersebut.²⁴ Pemimpin yang dapat mengaplikasikan teori motivasi secara tepat akan dapat menumbuhkan semangat dan kerja keras bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Bawahan akan bekerja secara maksimal dan bersinergi dengan pimpinan.

Sesungguhnya, terdapat banyak teori motivasi, tetapi dari sejumlah teori motivasi yang ada penulis memaparkan dua macam, yaitu:

1) Teori Abraham H. Maslow dan Aplikasinya.

Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Hasil – hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya

²⁴ Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi Dan Aplikasinya* (Jakarta: Bumi Aksara, 1990), hlm. 287.

yang berjudul “Motivation and Personality”. Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan.

Menurut Maslow, hierarki kebutuhan tersusun sebagaimana piramida yang tertata dalam lima tingkatan kebutuhan. Tingkatan piramida paling bawah menunjukkan kebutuhan manusia yang paling mendasar kemudian kemudian berurutan meningkat pada level piramida paling tinggi yang menunjukkan tingkat kebutuhan manusia yang tertinggi. Bila sebuah kebutuhan telah terpenuhi oleh seseorang, kebutuhan yang lebih tinggi segera menjadi kebutuhan baru yang harus dicapai.

Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow terdapat lima tingkatan kebutuhan, dari kebutuhan manusia yang paling rendah sampai pada kebutuhan manusia yang paling tinggi. Urutan motivasi yang paling rendah sampai ke motivasi yang paling tinggi.²⁵

²⁵ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek, Dan Riset Pendidikan, Bumi Aksara* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 281.

Apabila semua kebutuhan ini terpenuhi secara substansial, kebutuhan berikutnya akan menjadi dominan. Individu bergerak naik mengikuti anak – anak tangga hierarki.

Pemenuhan kebutuhan hidup manusia menurut hierarki kebutuhan Maslow dapat disebut dengan pemenuhan kebutuhan primer, kebutuhan sekunder dan kebutuhan tersier.

Hierarki kebutuhan Maslow dapat dilihat dalam skema berikut:

Gambar 1.1 Hirarkie Kebutuhan Maslow



a) Kebutuhan Fisiologikal (*Physiological Needs*).

Kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan dasar atau kebutuhan yang paling rendah dari manusia. Sebelum seseorang menginginkan kebutuhan di atasnya, kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu agar dapat hidup secara normal. Contoh kebutuhan ini adalah kebutuhan akan sandang, pangan, papan, istirahat, rekreasi, tidur dan hubungan seks. Untuk memenuhi kebutuhan ini manusia biasanya berusaha keras untuk mencari rezeki.

Kebutuhan dasar, (*physiological need*) harus terpenuhi terlebih dahulu sebab kebutuhan ini merupakan kebutuhan dasar (fundamental) untuk dapat hidup.

Hierarki kebutuhan Maslow dapat membantu guru memahami siswa dan menciptakan lingkungan untuk meningkatkan pembelajaran. Adalah tidak realistis untuk mengharapkan siswa untuk menunjukkan minat dalam kegiatan kelas jika mereka kekurangan kebutuhan fisiologis atau rasa aman. Anak-anak yang datang ke sekolah tanpa sarapan dan yang tidak memiliki uang untuk makan siang tidak bisa fokus dengan baik pada tugas / pembelajaran di kelas. Guru

dapat bekerja sama dengan konselor, kepala sekolah dan pekerja sosial untuk membantu keluarga mereka atau mengusulkan anak - anak untuk disetujui masuk program makan gratis atau pengurangan biaya sekolah.

b) Kebutuhan Keselamatan (*Safety Needs, Security Needs*)

Setelah kebutuhan fisiologikal terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan keselamatan dan rasa aman. Contoh kebutuhan ini antara lain menabung, mendapat tunjangan pensiun, memiliki asuransi, memasang pagar, teralis pintu dan jendela.²⁶

c) Kebutuhan Berkelompok (*Social Needs, love Needs, belonging needs, affection needs*)

Setelah kebutuhan keselamatan atau rasa aman terpenuhi maka muncul pula kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan hidup berkelompok, bergaul, bermasyarakat, ingin mencintai dan dicintai, serta ingin memiliki dan dimiliki. Contoh kebutuhan ini antara lain membina keluarga, bersahabat, bergaul, bercinta, menikah dan mempunyai

²⁶ Ibid., hlm. 282.

anak, bekerja sama, menjadi anggota organisasi. Untuk memenuhi kebutuhan ini, manusia biasanya berdoa dan berusaha untuk memenuhinya.

d) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem needs, Egoistic Needs*)

Setelah kebutuhan berkelompok terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan penghargaan atau ingin berprestasi. Contoh kebutuhan ini antara lain ingin mendapat ucapan terima kasih, ucapan selamat jika berjumpa, menunjukkan rasa hormat, mendapatkan penghormatan (hadiah), menjadi legislatif, menjadi pejabat (mendapat kekuasaan), menjadi pahlawan, mendapat ijazah, status simbol dan promosi. Untuk memenuhi kebutuhan ini, manusia biasanya berdoa minta ditinggikan derajatnya melalui shalat tahajud dan berusaha untuk memenuhi aturan, seperti jika ingin dihargai orang lain, maka kita harus menghargai orang lain.

e) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-actualization Needs, Self-Realization Needs, Self-fulfillment Need, Self-expression Needs*)

Setelah kebutuhan penghargaan terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu

kebutuhan akan aktualisasi diri atau realisasi diri atau pemenuhan kepuasan atau ingin berprestasi. Contoh kebutuhan ini antara lain memiliki sesuatu bukan hanya karena fungsi tetapi juga gengsi, mengoptimalkan potensi dirinya secara kreatif dan inovatif, ingin mencari taraf hidup yang serba sempurna atau derajat yang setinggi - tingginya, melakukan pekerjaan yang kreatif (menulis buku dan artikel), ingin pekerjaan yang menantang. Untuk memenuhi kebutuhan ini, manusia biasanya berdoa dan berusaha untuk memenuhinya.

Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization need*) yaitu kebutuhan untuk berkembang dan mencapai prestasi penuh individu. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan puncak.²⁷

2) Teori X dan Y Douglas McGregor dan Aplikasinya

Teori X dan Y dikembangkan oleh McGregor atas dasar karakteristik manusia merupakan anggota organisasi dalam hubungannya dengan penampilan organisasi secara keseluruhan dan penampilan individu

²⁷ Didin Kurniadin & Imam Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, hlm. 330.

dalam melaksanakan tugas – tugasnya. Teori McGregor berasumsi bahwa kedua teori X dan Y adalah berbeda.²⁸

a) Teori X

Teori X ini yang menyatakan (1) Bila pegawai tidak senang bekerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan tindakan agar dapat mencapai tujuan organisasi, (2) Pada dasarnya, para pegawai tidak senang bekerja dan bila mungkin mereka akan mengelak, (3) Pada dasarnya, pegawai akan mengelak dari tanggung jawab dan hanya akan bekerja apabila menerima perintah untuk melakukan sesuatu, (4) Kebanyakan para pegawai akan menempatkan pemuasan kebutuhan fisiologis dan keamanan di atas kebutuhan yang lain dan tidak akan menunjukkan keinginan atau ambisinya untuk maju.²⁹

b) Teori Y

²⁸ Usman, *Manajemen Teori, Praktek, Dan Riset Pendidikan, Bumi Aksara*, hlm. 287.

²⁹ Didin Kurniadin & Imam Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, hlm. 341.

Teori Y menyatakan (1) Para pegawai memandang kegiatan bekerja sebagai suatu kebutuhan, hal yang alamiah, seperti halnya bermain dan beristirahat, (2) Para pegawai berusaha melakukan tugas tanpa diperintah, tanpa diarahkan, dan berusaha mengendalikan diri. (3) Pada umumnya, para pegawai akan menerima tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan, (4) Para pegawai akan menunjukkan kreativitasnya. Oleh karena itu, pencapaian tujuan lembaga adalah tanggung jawab mereka juga, bukan semata-mata tanggung jawab pimpinan.

Implementasi teori ini di lapangan adalah bahwa untuk memotivasi karyawan dengan tipe X, akan lebih berhasil menggunakan motivasi yang bersifat negatif, yaitu dengan memberikan imbalan disertai dengan ancaman. Sedangkan karyawan dengan tipe Y, bentuk pemberian motivasi positif, berupa pujian atau penghargaan akan merupakan senjata yang ampuh untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan kedua teori di atas, yang di gunakan dalam penelitian ini adalah teori Maslow karena secara umum dapat digunakan untuk memotivasi

semua tingkatan kerja dan lebih terperinci dibandingkan teori motivasi lainnya.

d. Mengajar

Mengajar dalam bahasa Inggris disebut dengan *teach* atau dalam bahasa Arab sering disebut *ta'lim*. Menurut Muhammad Athiyah Al - Abrasyi dalam *kitab Ruh al-Tarbiyah wa al-Ta'lim*, *ta'lim* merupakan bagian dari aktivitas pendidikan intelektual. Tugas guru sebagai pengajar berarti tujuan utamanya mentransformasikan pengetahuan dan keahlian berfikir (*al - majal al-ma'arif*).³⁰

Mengajar pada dasarnya merupakan suatu usaha untuk menciptakan kondisi atau sistem lingkungan yang mendukung dan memungkinkan untuk berlangsungnya proses belajar.

Kenyataan mengajar yang lebih menekankan *transfer of knowledge*, inilah justru banyak berkembang di sekolah – sekolah. Padahal tujuan belajar secara esensial, di samping untuk mendapatkan pengetahuan, juga keterampilan dan untuk pembinaan sikap mental. Dengan demikian, tidak cukup kalau hanya dilakukan proses pengajaran yang

³⁰ Syamsul Ma'arif, *Guru Profesional Harapan Dan Kenyataan* (Semarang: Need's Press, 2012), hlm. 28.

transfer of knowledge. Itulah maka “mengajar” harus sekaligus “mendidik.

Dalam proses belajar mengajar seorang guru seharusnya tidak hanya mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta saja, tetapi harus bisa mendidik sikap, mental dan kepribadian yang berakhlakul karimah untuk menjadi insan kamil

Mendidik dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk mengantarkan anak didik ke arah kedewasaannya baik secara jasmani maupun rohani. Oleh karena itu “mendidik” dikatakan sebagai upaya pembinaan pribadi, sikap, mental dan akhlak anak didik. “Mendidik” tidak sekedar *transfer of knowledge*, tetapi juga *transfer of values*. “Mendidik” diartikan lebih komprehensif, yakni usaha membina diri anak didik secara utuh, baik matra kognitif, psikomotorik maupun afektif, agar tumbuh sebagai manusia – manusia yang berpribadi.

Menurut Raka Joni seperti yang dikutip Sardiman A. M, memberikan batasan mengajar adalah menyediakan kondisi optimal yang merangsang serta mengarahkan kegiatan belajar anak didik untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan nilai atau sikap yang dapat membawa

perubahan tingkah laku maupun pertumbuhan sebagai pribadi.³¹

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan mengajar adalah mentransformasikan pengetahuan dan keahlian berfikir, merangsang serta mengarahkan kegiatan belajar anak didik untuk memperoleh pengetahuan, ketrampilan, pembinaan pribadi, sikap mental dan akhlak anak didik yang dapat membawa perubahan tingkah laku maupun pertumbuhan sebagai pribadi.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi (M),

³¹ Sardiawan A. M., *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 51.

dan kesempatan atau opportunity (O); yaitu kinerja = f (A x M x O) artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Menurut Kasmir kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.³²

Dari pengertian diatas, dapat diartikan bahwa kinerja adalah kemampuan, aplikasi, dan hasil kerja yang dilakukan oleh individu maupun kelompok guna mencapai tujuan dalam sebuah organisasi, sehingga kemampuan individu maupun kelompok yang bekerja dalam sebuah organisasi sangat diharapkan untuk terus meningkatkan kinerjanya guna mendukung jalannya organisasi.

Guru memainkan peran penting dalam tranformasi budaya melalui sistem persekolahan, khususnya dalam menata interaksi peserta didik dengan sumber belajar untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk itu diperlukan guru yang memiliki kemampuan akademik dan professional yang

³² Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Dan Praktek* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 182.

memadai, mutu kepribadian yang mantap serta menghayati profesinya sebagai guru.³³

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, “Guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar”.³⁴

Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid, baik secara individual ataupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah.³⁵

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Bab 1 Pasal 1 ayat 1, menyatakan bahwa:

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan

³³ Karwono and Achmad Irfan Muzni, *Strategi Pembelajaran : Dalam Profesi Keguruan* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2020), hlm. 3.

³⁴ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1993), hlm. 228.

³⁵ Akmal Hawi, *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 9.

anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.³⁶

Dengan demikian, pengertian dari seorang guru adalah seseorang yang memiliki keahlian terutama dalam bidang mengajar, mendidik dan melatih peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah, yang tujuan utamanya mencerdaskan bangsa dalam semua aspek.

Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, guru harus memiliki empat syarat yang harus dikuasai yaitu penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis. Sehingga mengharuskan guru untuk selalu meningkatkan kemampuannya terutama memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran.

³⁶ Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Bab 1 Pasal 1 Ayat 1, hlm. 2.

Seorang pendidik, menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Bab VI Pasal 28 Ayat 1 Tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan bahwa:

“Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.³⁷

Dari penjelasan tentang kinerja guru di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan sebuah hasil dan kemampuan kerja yang telah dilakukan baik secara individu maupun kelompok sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya, sehingga dapat mencapai sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan mutu peserta didik, akan tetapi kinerja guru banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri guru.

Menurut Pandi Afandi Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru adalah sebagai berikut:

³⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, Tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Bab VI Pasal 28 Ayat 1, hlm. 21

- 1) Tingkat pendidikan guru akan sangat mempengaruhi baik tidaknya kinerja guru. Kemampuan seseorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, karena melalui pendidikan itulah seseorang mengalami proses belajar dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa. Selama menjalani pendidikannya seseorang akan menerima banyak masukan baik berupa ilmu pengetahuan maupun keterampilan yang akan mempengaruhi pola berpikir dan perilakunya. Ini berarti jika tingkat pendidikan seseorang itu lebih tinggi maka makin banyak pengetahuan serta keterampilan yang diajarkan kepadanya sehingga besar kemungkinan kinerjanya akan baik karena didukung oleh bekal keterampilan dan pengetahuan yang diperolehnya
- 2) Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah supervise pengajaran yaitu serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya. Kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penelitian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan pengajaran berupa perbaikan program dan kegiatan belajar mengajar. Sasaran supervise ditujukan kepada situasi belajar mengajar yang

kemungkinan terjadinya tujuan pendidikan secara optimal.

- 3) Kinerja guru juga dipengaruhi oleh program penataran yang diikutinya. Untuk memiliki kinerja yang baik, guru dituntut untuk memiliki kemampuan akademik yang memadai, dan dapat mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya kepada siswa untuk kemajuan hasil belajar siswa. Hal ini menentukan kemampuan guru dalam menentukan cara penyampaian materi dan pengelolaan materi interaksi belajar mengajar. Untuk itu guru perlu mengikuti program-program penataran.
- 4) Iklim yang kondusif di sekolah juga akan berpengaruh pada kinerja guru, diantaranya: pengelolaan kelas yang baik yang menunjuk pada pengaturan orang (siswa), maupun pengaturan fasilitas (ventilasi, penerangan, tempat duduk, dan media pengajaran). Selain itu hubungan antara pribadi yang baik antara kepala sekolah, guru, siswa dan karyawan sekolah akan membuat suasana sekolah menyenangkan dan merupakan salah satu sumber semangat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.
- 5) Agar guru memiliki kinerja yang baik maka harus didukung oleh kondisi fisik dan mental yang baik pula.

Guru yang sehat akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Oleh karenanya faktor kesehatan harus benar-benar diperhatikan. Begitu pola kondisi mental guru, bila kondisi mentalnya baik dia akan mengajar dengan baik pula.

- 6) Tingkat pendapatan dapat mempengaruhi kinerja guru. Agar guru benar-benar berkonsentrasi mengajar di suatu sekolah maka harus diperhatikan tingkat pendapatannya dan juga jaminan kesejahteraan lainnya seperti pemberian insentif, kenaikan pangkat/gaji berkala, asuransi kesehatan dan lain-lain.
- 7) Peningkatan kinerja guru dapat dicapai apabila guru bersikap terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana kerja yang demikian ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah, yaitu cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan di sekolahnya.
- 8) Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari kegiatan administrasi. Kegiatan administrasi sekolah

mencakup proses pengaturan proses belajar mengajar, kesiswaan, personalia, peralatan pengajaran, gedung, perlengkapan, keuangan serta hubungan masyarakat. Dalam proses administrasi terdapat kegiatan manajemen yang meliputi kemampuan membuat perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan.

Bila kepala sekolah memiliki kemampuan manajerial yang baik, maka pengelolaan terhadap komponen dan sumber daya pendidikan di sekolah akan baik, ini akan mendukung pelaksanaan tugas guru dan peningkatan kinerjanya.

Kemampuan dan kemauan guru dalam ikut serta mendukung proses belajar kinerja guru di dalam organisasi sekolah pada dasarnya ditentukan oleh mengajar. Faktor ini merupakan potensi guru untuk mendukung kebutuhan sarana pendidikan di sekolah.³⁸

Menurut Kasmir faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

³⁸ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep Dan Indikator* (Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing, 2018), hlm. 159-161.

a) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

b) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui

pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

c) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan benar.

d) Kepribadian

Yaitu kepribadian seorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau

karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

f) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.

g) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap kepemimpinan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan

h) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

i) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah

melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan baik pula. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

j) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seorang lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

k) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus

bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

l) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan keputusan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

m) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan, karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan dari beberapa penjelasan di atas, dapat di simpulkan bahwa faktor yang menentukan tingginya tingkat kinerja guru adalah: Tingkat kesejahteraan (*Reward System*), Lingkungan atau

iklim kerja guru, Desain karir dan jabatan guru, Kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri, Motivasi atau semangat kerja, Pengetahuan, Keterampilan, Karakter pribadi guru

c. Indikator Kinerja Guru

Dalam melakukan penilaian kinerja memang memerlukan atau dibutuhkan suatu tehnik yang tepat, sehingga hasil pengukuran juga menghasilkan hasil yang tepat dan benar. Bukan itu saja dengan mekanisme teknik pengukuran yang baik akan memberikan gambaran terhadap hasil kinerja perusahaan sesungguhnya dan keseluruhan, baik kinerja individu maupun organisasi.

Adapun untuk mengukur kinerja karyawan terdapat beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni sebagai berikut:

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika

kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam penilaian tertentu.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik.

5) Pengawasan

Hasil seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan

sebagai hubungan antar perorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan lain.

Dimensi dan indikator kinerja guru. Berikut adalah dimensi dan indikator kinerja seorang guru terdapat lima kegiatan:³⁹

a) Merencanakan pembelajaran

Agar kegiatan belajar dan pembelajaran terarah dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, guru harus merencanakan kegiatan belajar dan pembelajaran yang akan diselenggarakan dengan seksama. Secara administrative rencana pembelajaran dituangkan kedalam RPP (Rencana Penyelenggaraan Pembelajaran). RPP ini akan dijadikan pegangan guru dalam menyiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan belajar dan pembelajaran yang diselenggarakannya.

b) Melaksanakan pembelajaran

³⁹ Ibid., hlm. 162.

Setelah segala sesuatunya disiapkan dengan berpegang pada RPP guru akan menyelenggarakan kegiatan belajar dan pembelajaran. Pada tahap ini disamping pengetahuan teori tentang belajar mengajar, diperlukan pula kemahiran dan keterampilan teknis mengajar. Misalnya prinsip-prinsip mengajar, metode mengajar, keterampilan menilai hasil belajar siswa, keterampilan memilih strategi pendekatan mengajar.

c) Menilai hasil pembelajaran

Setiap guru harus dapat melakukan penilaian tentang kemajuan yang telah dicapai siswa, baik secara *iluminatif observatif* maupun secara *structural objectif*. Penilaian secara *iluminatif observatif* dilakukan dengan pengamatan terus menerus tentang perubahan dan kemajuan yang telah dicapai siswa. Penilaian secara *structural objectif* berhubungan dengan pemberian skor, angka atau nilai yang biasa dilakukan dalam rangka penilaian hasil belajar siswa.

d) Membimbing dan melatih peserta didik

Membimbing dan melatih peserta didik dibedakan menjadi tiga yaitu bimbingan atau dalam pembelajaran, bimbingan dan latihan pada kegiatan intrakurikuler dan latihan pada kegiatan ekstrakurikuler.

e) Melaksanakan tugas tambahan.

Tugas guru yang terakhir adalah melaksanakan tugas tambahan yang terdiri dari tugas struktural dan tugas khusus. Tugas struktural merupakan tugas tambahan berdasarkan jabatan struktural di sekolah, sedangkan tugas khusus merupakan tugas tambahan untuk menangani masalah khusus yang belum diatur di organisasi.

Dari pembahasan terkait indikator kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa masing-masing mempunyai teknik pengukuran kinerja yang tepat, baik itu kinerja dari karyawan maupun guru, dengan harapan pengukuran kinerja dapat membuahkan hasil yang tepat dan benar.

d. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru (PKG) dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam

melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.⁴⁰ Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, menegaskan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan, dan jabatannya. (Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru, 5: 2012).

Sehubungan dengan hal diatas, maka penilaian kinerja guru harus berdasarkan standar kompetensi guru, dalam bukunya yang berjudul *Guru sebagai Profesi*, suparilan mengatakan bahwa standar kompetensi guru dapat diartikan sebagai “suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan”. Lebih lanjut dinyatakan sebagai standar kompetensi guru adalah suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi seorang guru agar berkelayakan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi dan jenjang

⁴⁰ Ferdinan Ferdinan, “Penilaian Kinerja Mutu Pendidikan Agama Islam,” *TARBAWI : Jurnal Pendidikan Agama Islam* 1, no. 2 (2017): hlm. 131. Diunduh Pada 19 Agustus 2022 Pukul 13.30 WIB.

pendidikan. Berdasarkan pengertian tersebut, standar kompetensi guru dibagi dalam tiga komponen yang saling terkait, yaitu:⁴¹

- 1) Pengelolaan pembelajaran
- 2) Pengembangan profesi
- 3) Penguasaan akademik

Ketiga komponen standar kompetensi guru tersebut, masing-masing terdiri atas beberapa kompetensi, komponen pertama terdiri atas empat kompetensi, komponen kedua memiliki satu kompetensi, dan komponen ketiga terdiri atas dua kompetensi. Dengan demikian, ketiga komponen tersebut secara keseluruhan meliputi tujuh kompetensi dasar yaitu:

- a) Penyusunan rencana pembelajaran
- b) Pelaksanaan interaksi belajar mengajar
- c) Penilaian prestasi belajar peserta didik
- d) Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik
- e) Pengembangan profesi
- f) Pembahasan wawasan kependidikan

⁴¹ Universitas Islam, Negeri Alauddin, and Government Regulation, "Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya" I, no. 1 (2017): hlm. 134.

- g) Penguasaan bahan kajian akademik sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan (Peraturan Pemerintah RI No. 19, 2005:25)

Menurut Farida Elmi ada beberapa faktor-faktor penilaian kinerja adalah sebagai berikut:⁴²

1) Kuantitas Output

Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2) Kualitas output

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.

3) Jangka waktu output

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

⁴² Farida Elmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018), hlm. 116.

4) Kesetiaan

Berhubungan dengan kesesuaian, kesetiaan, kelanggengan, pengabdian semua terhadap otoritas yang lebih tinggi.

5) Kepemimpinan

Berhubungan dengan kekuatan moral yang dimiliki dan digunakan untuk mencapai hasil.

6) Kerja sama

Berhubungan dengan kemampuan untuk bekerja secara serasi dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

7) Inisiatif & Kreatif

Berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu dengan tujuan organisasi.

Dari pemaparan di atas dapat diambil pemahaman bahwa penilaian kinerja guru adalah suatu kegiatan untuk mengidentifikasi dan mengetahui kemampuan atau kompetensi guru dalam melaksanakan tugasnya. Guna meningkatkan dan mengembangkan kinerja guru dengan melalui pembinaan serta pengawasan yang dilakukan secara konsisten dan kontinu.

B. Kajian Pustaka Relevan

Dalam penelitian skripsi ini, penulis akan menjelaskan mengenai beberapa kajian terdahulu yang terkait dengan judul skripsi ini yaitu sebagai berikut :

1. Jurnal penelitian yang tulis oleh Imas Masltoh dengan judul *“Kontribusi Pemberian Insentif dan Motivasi Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja Mengajar Guru di SMPN Kecamatan Cibatu dan Campaka Kabupaten Purwakarta”*. Dasar dari penelitian ini adalah masih adanya guru yang melaksanakan tugasnya hanya sekedar memenuhi tanggung jawabnya mengajar, belum pada taraf meningkatkan pelayanan sehingga menghasilkan prestasi belajar siswa secara maksimal. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi pemberian insentif dan motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja mengajar guru di SMPN Kecamatan Cibatu dan Campaka kabupaten Purwakarta. Materi dan metode: Insentif menurut Rivai (2004) diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar

gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Berprestasi adalah idaman setiap individu, baik itu prestasi dalam bidang pekerjaan, pendidikan, sosial, seni, politik, budaya dan lain-lain. Pengertian berprestasi menurut Murray (dalam, J. Winardi, 2004): melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sulit menguasai, memanipulasi atau mengorganisasi objek-objek fiskal, manusia atau ide-ide untuk melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin sesuai kondisi yang berlaku. Sedangkan produktivitas kerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin professional guru dalam proses pembelajaran.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menggunakan 86 responden sebagai sampel dengan teknik *purposive sampling*. Analisis data menggunakan analisis regresi. Pertama, menentukan model penelitian dan merumuskan persamaan strukturalnya sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan. Kemudian melakukan estimasi parameter model dan dilanjutkan

dengan melakukan pengujian model. Pengujian model dilakukan dengan tiga tahap yaitu evaluasi asumsi statistik, uji koefisien determinasi, uji keseluruhan dengan menggunakan uji F dan uji individual dengan menggunakan uji t. Seluruh data pengolahan kuantitatif menggunakan program komputer SPSS 12. Kesimpulan pada penelitian yakni, pemberian insentif berkontribusi positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya produktivitas kerja mengajar guru, motivasi berprestasi berkontribusi positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya produktivitas kerja mengajar guru, secara keseluruhan pemberian insentif dan motivasi berprestasi berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas kerja mengajar guru sebesar 43%. Sisanya sebesar 57% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor yang lain. Misalnya kemampuan guru, kepemimpinan, iklim organisasi sekolah, etos kerja, budaya organisasi, kinerja kepala sekolah, kepuasan, loyalitas, pelayanan, negosiasi, mutu, dan lain-lain.⁴³

⁴³ Imas Masltoh, "Kontribusi Pemberian Insentif Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Mengajar Guru Di Smpn Kecamatan Cibatu Dan Campaka Kabupaten Purwakarta" (2004).

Penelitian Imas Masltoh memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu tentang kontribusi pemberian insentif, namun dalam penelitian Imas Masltoh variabel (X_2) berupa motivasi berprestasi dan variabel (Y) berupa produktivitas kerja mengajar guru. Adapun penelitian yang dilaksanakan peneliti variabel (X_2) berupa motivasi mengajar dan variabel (Y) berupa kinerja guru.

2. Skripsi penelitian yang ditulis oleh Muhammad Subki dengan judul "*Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru di SMK Islamiyah Ciputat*". Penelitian ini membahas pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja guru di SMK Islamiyah Ciputat. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan dan metode kuantitatif dalam bentuk penelitian deskriptif dengan teknik korelasional. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMK Islamiyah Ciputat. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru pengajar yang berjumlah 50 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yakni pertama, *observasi* dalam penelitian ini dengan mengadakan survey langsung pada objek penelitian yakni SMK Islamiyah Ciputat, untuk memperoleh gambaran tentang

pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja guru. Kedua, *angket* dalam penelitian ini angket diberikan kepada guru di SMK Islamiyah Ciputat yang berjumlah 50 orang. Ketiga, *dokumentasi* dalam penelitian ini dokumen digunakan sebagai data tambahan yang berhubungan dengan pemberian insentif dan kinerja guru. Hasil dari penelitian ini menggunakan uji Lilifors, nilai kritis L (tabel) dari jumlah $N = 50$ dengan taraf signifikan sebesar 5% adalah 0,1252. Pada variabel X (pemberian insentif) diperoleh nilai L hitung terbesar adalah 0,1002, sedangkan pada variabel Y (kinerja guru) diperoleh nilai L hitung terbesar adalah 0,109. Berdasarkan hasil perolehan nilai L hitung terbesar pada kedua variabel yang menyatakan bahwa nilai L hitung lebih kecil dari nilai tabel atau angka kritis L. maka sampel yang berasal dari populasi tersebut dinyatakan berdistribusi normal telah terpenuhi sebagai prasyarat untuk pengujian dengan teknik korelasi product moment.⁴⁴

⁴⁴ Jurusan Manajemen Pendidikan et al., “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru Di Smk Islamiyah Ciputat” (2015).

Penelitian Muhammad Subki memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu tentang pemberian insentif terhadap kinerja guru, akan tetapi dalam penelitian Muhammad Subki hanya membahas dua variabel saja yakni insentif dan kinerja guru. Sedangkan dari peneliti terdapat tiga variabel meliputi kontribusi insentif, motivasi mengajar, dan kinerja guru.

3. Jurnal penelitian yang ditulis oleh Asep Sumariyak, Karwono, Muhfahroyin dengan judul “*Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Buay Madang Kabupaten Oku Timur*”. Dasar dari penelitian ini adalah masih kurangnya tingkat pemberian insentif dalam memenuhi kebutuhan guru, pemberian insentif belum sesuai dengan jenis-jenis insentif yang seharusnya diberikan kepada guru. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP se Kecamatan Buay OKU Timur. Materi dan metode: pengertian kinerja memiliki berbagai makna dan arti berbeda-beda berdasarkan persepsinya masing-masing. Menurut Ardiana (2017:17) kinerja guru adalah hasil kerja guru

yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran. Pemberian insentif juga bertujuan untuk memberikan motivasi kepada guru agar dapat bekerja dengan giat. Menurut Djamroni (2017:47) insentif merupakan, pemberian upah atau gaji yang berbeda karena prestasi yang berbeda. Kata motivasi berasal dari Bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau daya gerak. Banyak pakar yang memberikan pengertian mengenai motivasi. Prihono dkk, (2016: 2069) menyatakan motivasi bisa digambarkan sebagai mengendalikan suatu kekuatan sehingga individu dapat mencapai kondisi terbaik yang bisa dilakukan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 74 guru dan diambil sampel secara *proportional random sampling* atau acak menggunakan rumus slovin menjadi 42 responden. Analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda. Kesimpulan pada penelitian ini yakni, terdapat temuan menunjukkan bahwa ada pengaruh yang

signifikan pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja guru karena memiliki nilai F hitung $3,671 > F$ tabel $3,24$ dan nilai sig. $0,035 < 0,05$. Dapat dijelaskan bahwa pemberian insentif dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menunjang peningkatan kinerja guru. Insentif yang diberikan pihak sekolah kepada guru dan didukung adanya motivasi kerja guru yang tinggi, baik berasal dari individu masing-masing maupun motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah secara otomatis akan menjadikan guru bergairah dalam menjalankan tugasnya.⁴⁵

Penelitian Sumariyak dkk, memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu tentang pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja guru, namun dalam penelitian Sumariyak dkk, pada variabel (X_2) berupa motivasi kerja dan memiliki fokus variabel (Y) kinerja guru se-kecamatan, adapun penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti fokus pada kinerja guru di satu sekolah saja.

⁴⁵ Sumariyak et al., "PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP SE-KECAMATAN."

4. Jurnal penelitian yang ditulis oleh Erpida Wati dan Ratih Fadhlya Adri dengan judul “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Profesionalisme Guru SD Muhammadiyah Kota Padang*”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru SD Muhammadiyah Kota Padang dan pengaruh insentif terhadap kinerja profesionalisme guru SD Muhammadiyah Kota Padang dan pengaruh motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja profesionalisme guru di SD Muhammadiyah Kota Padang. Materi dan metode: menurut Widodo (2006:78) menyatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Pengembangan kualitas guru merupakan suatu proses yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor yang sangat terkait, oleh karena itu, dalam pelaksanaannya tidak hanya menentukan keterampilan teknis dari para ahli terhadap pengembangan kompetensi guru, tetapi harus pula dipahami berbagai faktor yang mempengaruhinya. Sehubungan itu perlu dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas guru dalam mengembangkan

berbagai aspek pendidikan dan pembelajaran. Menurut Sutrisno (2011:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Gray (dalam Winardi, 2002:2) mengemukakan "Motivasi kerja merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan pekerjaan". Insentif merupakan sesuatu yang diterima seseorang sehubungan dengan hasil kerjanya baik berupa materi maupun non materi. Dalam hal ini Ruky (2002:10) menyatakan bahwa insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk berprestasi dan meningkatkan produktivitas kerja guru. Senada dengan hal itu Hasibuan (2006:118) menyatakan bahwa pemberian insentif kepada seseorang yang memiliki tugas dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap tugas yang diberikan, sehingga prestasi mereka bekerja lebih memuaskan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini semua guru SD Muhammadiyah Kota Padang yang

terdiri dari 7 sekolah yang berjumlah 70 orang, karena populasinya sedikit semua populasi dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 70 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus karena semua populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket tertutup, yang telah disusun sesuai dengan variabel penelitian yang akan diberikan kepada responden, teknik analisis data disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi. Kesimpulan pada penelitian ini yakni berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan sebagai berikut: a) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja profesionalisme guru karena nilai t hitung $> t$ tabel atau nilai sig < 0.05 . Sedangkan sumbangan yang diberikan oleh motivasi kerja sebesar 15.3%, ini berarti motivasi kerja memberikan sumbangan terhadap motivasi kerja memberikan sumbangan terhadap kinerja profesionalisme guru. b) insentif berpengaruh terhadap kinerja profesionalisme guru SD Muhammadiyah Kota Padang karena nilai t hitung $> t$ tabel atau nilai sig > 0.05 dengan besaran sebesar 18.3%. dengan demikian, insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja profesionalisme guru. Ini berarti semakin tinggi insentif

yang diterima guru maka semakin baik pula kinerja profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya dan begitu juga sebaliknya. c) motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja profesionalisme guru sebesar 23.5%. hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja profesionalisme guru yang baik dan ideal sebaiknya dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja dan insentif yang diterima oleh guru SD Muhammadiyah Kota Padang.⁴⁶

Penelitian Erpidawati dan Rantih Fadhlya Adri memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu tentang pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, namun dalam penelitian Erpidawati dan Rantih Fadhlya Adri pembahasan tentang insentif berada pada variabel kedua (X_2) dan motivasi pada variabel kesatu (X_1). Adapun penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti pembahasan

⁴⁶ Erpidawati and Rantih Fadhlya Adri, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Profesionalisme Guru Sd Muhammadiyah Kota Padang," *Menara Ilmu* XI, no. 76 (2017): 155–165, <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/352/298>

insentif berada pada variabel kesatu (X_1) dan motivasi pada variabel kedua (X_2).

C. Rumusan Hipotesis

Menurut Agus Purwanto, Hipotesis adalah tuduhan atau pernyataan bahwa sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih belum tentu benar atau lemah sehingga harus diuji secara empiris. Hipotesis adalah pertanyaan yang melatar belakangi seseorang melakukan penelitian. Dalam melaksanakan penelitian diperlukan hipotesis yang benar, peneliti dapat menentukan teknik dalam menguji hipotesis yang ada.⁴⁷

Untuk sementara, hipotesis ini dianggap paling mendekati kebenaran. Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 : Terdapat kontribusi signifikan pemberian insentif terhadap kinerja guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan Semarang.

H_2 : Terdapat kontribusi signifikan motivasi mengajar terhadap kinerja guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan Semarang

⁴⁷ Kristia Yuliawan, "Pealtihan Smartpls 3.0 Untuk Pengujian Hipotesis Penelitian Kuantitatif", Jurnal Membangun Negeri, (Vol. 5, No. 1, 2021), hlm. 43-50.

H₃ : Terdapat kontribusi signifikan pemberian insentif dan motivasi mengajar secara simultan terhadap kinerja guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan Semarang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian pada dasarnya merupakan suatu pencarian (*inquiry*), menghimpun data, mengadakan pengukuran, analisis, sintesis, membandingkan, mencari hubungan, menafsirkan hal-hal yang bersifat teka-teki.

Metode penelitian merupakan rancangan cara atau kegiatan pelaksanaan penelitian yang didasari oleh asumsi-asumsi dasar, pandangan-pandangan filosofis dan ideologis, pertanyaan dan isu-isu yang dihadapi. Beberapa peneliti menyebutnya sebagai tradisi penelitian (*research traditions*). Suatu metode penelitian memiliki rancangan penelitian (*research design*) tertentu. Rancangan ini menggambarkan prosedur atau langkah-langkah yang harus ditempuh, waktu penelitian, sumber data dan kondisi arti apa data dikumpulkan dan dengan cara bagaimana data tersebut dihimpun dan diolah.

Tujuan rancangan penelitian adalah melalui penggunaan metode penelitian yang tepat, dirancang kegiatan yang dapat memberikan jawaban yang teliti terhadap pertanyaan-pertanyaan penelitian. Banyak metode penelitian atau model

rancangan penelitian yang biasa digunakan dalam penelitian bidang sosial dan pendidikan.⁴⁸

Dalam penelitian ini memiliki pembahasan beberapa hal yaitu pendekatan dan jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, sumber data, fokus penelitian teknik pengumpulan data, uji keabsahan data dan analisis data. Dan untuk mengetahui penelitian ini maka diuraikan sebagai berikut:

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan dan jenis penelitian kuantitatif korelasional. menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Menurut Cresswell (2012:13) Penelitian kuantitatif adalah metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Biasanya,

⁴⁸ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, Cetakan ke. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2012), hlm. 53.

variabel tersebut diukur dengan instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.

Emzir (2009:28) menjelaskan pengertian pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang secara pokok menggunakan postpositivist dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti misalnya berkaitan sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis serta pertanyaan spesifik dengan pengukuran, pengamatan, serta uji teori), menggunakan strategi penelitian seperti survei dan eksperimen yang memerlukan data statistik.

Dari beberapa pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menjawab pertanyaan dengan menggunakan rancangan yang terstruktur, sesuai sistematika penelitian ilmiah.

Penelitian ini menggunakan penelitian korelasional yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel.

B. Tempat dan Waktu

Lokasi yang dijadikan sebagai tempat pelaksanaan penelitian berdasarkan masalah yang diangkat oleh peneliti adalah Madrasah Ibtidaiyah Terpadu Nurul Islam Ngaliyan Semarang, yang beralamat di Jl. Honggowongso No.1 Rt 2 Rw 9 Kec. Ngaliyan, Purwoyoso, Kec. Ngaliyan, Kota Semarang Prov. Jawa Tengah. Waktu pelaksanaan penelitian dilaksanakan mulai tanggal 19 Agustus s/d 14 Oktober 2022.

C. Populasi atau Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian.⁴⁹ Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan Semarang berjumlah 30 orang.

⁴⁹ Ratna Wijayanti Daniar Paramita, Noviansyah Rizal, and Riza Bahtiar Sulistyan, *Metode Penelitian Kuantitatif: Buku Bahan Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi Dan Manajemen*, edisi keti. (Lumajang: Widya Gama Press, 2021), hlm. 60.

2. Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin peneliti meneliti populasi.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh merupakan satu dari enam jenis teknik nonprobability sampling. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan mengambil semua anggota populasi menjadi sampel penelitian. Teknik ini sering diterapkan bila jumlah populasi terbilang kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan Semarang. Berdasarkan data yang diperoleh, populasi berjumlah 30 orang. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu menggunakan semua jumlah populasi sebanyak 30 responden.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel merupakan atribut sekaligus objek yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Komponen dimaksud penting dalam menarik kesimpulan atau inferensi suatu penelitian. Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah insentif (X1) dan motivasi mengajar (X2)

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen atau disebut variabel out-put, kriteria, konsekuen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian, yang menjadi variabel terikat adalah kinerja guru (Y).

3. Indikator Variabel

Tabel 3.1
Indikator Variabel

No	Variabel	Indikator	No. Item
1	Insentif	Honorarium	1 & 2
		Hadiah	3,4,5
		Penghargaan	6,7,8
		Pujian	9 & 10
2	Motivasi Mengajar	Ketekunan dalam mengajar	11
		Semangat mengajar	12
		Kegairahan	13 & 14
		Tanggung jawab	15
		Keinginan	16 & 17
3	Kinerja Guru	Mengelola materi pembelajaran	18,19,20
		Mengembangkan KI & KD	21,22,23
		Mengembangkan materi pembelajaran	24,25,26
		Mengembangkan keprofesionalan	27 & 28

		Memanfaatkan teknologi informasi	29 & 30
--	--	----------------------------------	---------

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik merupakan alat bantu atau cara yang digunakan untuk mendapatkan informasi data, sedangkan data merupakan hasil pencatatan penelitian.

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian, antara lain:

1. Angket

Angket merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden). Instrument atau alat pengumpulan datanya juga disebut angket berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab atau direspon oleh responden. Sama dengan pedoman wawancara, bentuk pertanyaan bisa bermacam-macam, yaitu pertanyaan terbuka, pertanyaan berstruktur dan pertanyaan tertutup. Angket ini ditujukan kepada semua guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan Semarang.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik. Dokumen-dokumen yang dihimpun dipilih yang sesuai dengan tujuan dan fokus masalah. Dalam hal ini peneliti menggunakan metode dokumentasi untuk mencari data-data otentik sebagai pelengkap diantaranya profil sekolah, struktur organisasi sekolah, jumlah tenaga pendidik dan kependidikan, sarana prasarana, dan data-data umum yang ada di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan Semarang.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dari analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.⁵⁰

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif Dan Rnd* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 207.

Analisis data dalam penelitian ini melalui beberapa tahap, diantaranya yaitu:

1. Menyebarkan angket kepada responden di MI Terpadu Nurul Islam secara langsung
2. Mengambil data angket yang telah masuk
3. Mengelompokkan data sesuai variabel dan item
4. Data yang sudah masuk kemudian ditabulasikan dalam bentuk data kuantitatif

Skala yang dipakai untuk mengetahui kontribusi insentif dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru adalah skala likert yang terdiri dari: sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.⁵¹ Keempat penilaian tersebut diberi bobot sebagai berikut:

Tabel 3.2
Pengukuran Skala Likert

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3

⁵¹ Ibid., hlm.134.

Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Analisis penelitian ini peneliti menggunakan analisis data dengan menggunakan analisis statistik regresi linier berganda dengan tahapan sebagai berikut:

A. Uji Prasyarat

1) Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur.⁵² Uji Validitas yaitu:

⁵² Azwar Saifudin, *Sikap Manusia Teori Dan Pengukurannya* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), hlm. 73.

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan valid
 - b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka dinyatakan tidak valid
- 2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan salah-satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Konsep reliabilitas dalam arti reliabilitas alat ukur berkaitan erat dengan masalah kekeliruan pengukuran. Kekeliruan pengukuran sendiri menunjukkan sejauh mana inkonsistensi hasil pengukuran terjadi apabila dilakukan pengukuran ulang terhadap kelompok subyek yang sama. Sedangkan konsep reliabilitas dalam arti reliabilitas hasil ukur berkaitan erat dengan kekeliruan dalam pengambilan sampel yang mengacu pada inkonsistensi hasil ukur apabila pengukuran dilakukan ulang pada kelompok yang berbeda. Dalam SPSS diberikan fasilitas untuk mengukur uji reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Conbarch Alpha $>$ 0,60.⁵³

- 3) Uji normalitas

⁵³ Rini Ardista, "Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Langit Membiru Wisata Bogor," *Parameter* 6, no. 1 (2021): hlm. 3.

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut terdistribusi secara normal. Maksud data distribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal.⁵⁴

Jika data menyebar disekitar garis-garis diagonal dan arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4) Uji Multikolinearitas

Merupakan alat uji model regresi untuk menemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji Multikolinearitas dirancang untuk menentukan apakah ada korelasi yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi

⁵⁴ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), hlm. 10.

linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi antara variabel independen hubungan antara variabel independen dan variabel dependen terganggu. Pendekatan statistik yang digunakan untuk menguji gangguan Multikolinearitas dalam penelitian ini adalah Variance Inflation Factor (VIF). Adapun kriteria VIF dalam penelitian ini adalah jika nilai VIF di sekitar angka 1-10, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas dan apabila nilai Toleransi ≥ 0.10 , maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.⁵⁵

5) Uji Heterokedastisitas

Merupakan alat uji model regresi untuk mengetahui ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Bukti heterokedastisitas dapat dibuat dengan menggunakan metode scatterplot dengan

⁵⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2018), hlm. 105.

memplot nilai ZPRED (Nilai Prediktif) dengan SRESID (Nilai Sisa). Model yang baik adalah ketika grafik tidak mengandung pola tertentu, seperti Berkumpul di tengah, menyempit dan memperbesar atau sebaliknya Memperbesar dan memperkecil.⁵⁶

Kriteria Pengujian.

- Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari $> 0,05$, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi
- Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari $< 0,05$, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi

6) Uji Autokorelasi

Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Untuk data time series autokorelasi sering terjadi. Tapi untuk data yang sampelnya cross section jarang terjadi karena variabel pengganggu satu berbeda dengan yang

⁵⁶ Echo Perdana, *Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22* (Bangka Belitung: Lab Kom Manajemen FE UBB, 2016), hlm. 49.

lainnya.⁵⁷ Untuk mendeteksi autokorelasi, dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson (d_l dan d_u), kriteria jika $d_u < d$ hitung $< 4 - d_l$ maka tidak terjadi autokorelasi. Kriterianya adalah seperti berikut: Jika $0 < d < d_L$, berarti ada autokorelasi positif, Jika $4 - d_L < d < 4$, berarti ada autokorelasi negatif, Jika $2 < d < 4 - d_U$ atau $d_U < d < 2$, berarti tidak ada autokorelasi positif atau negatif dan Jika $d_L \leq d \leq d_U$ atau $4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$, pengujian tidak menyakinkan. Untuk itu dapat digunakan uji lain atau menambah data.⁵⁸

7) Koefisiensi Korelasi (R)

Koefisiensi korelasi dilakukan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel yang dianalisis. Sifat korelasi akan meningkatkan arah korelasi. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono sebagai berikut.

⁵⁷ Sujarweni Wiratna, *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi Dengan SPSS*, 2016, hlm. 231.

⁵⁸ Yusmaniarti, Hesti Setiorini, and Lola Pitaloka, "Pengaruh Good Corporate Governance, Profitabilitas, Dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Property Dan Real Estate Indonesia," *Jurnal Ilmiah Akuntansi* 3, no. 4 (2019): hlm. 410.

Tabel 3.3

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

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

8) Uji T

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh

signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel Coefficients. Nilai dari uji t – test dapat dilihat dari p-value (pada kolom sig)⁵⁹

9) Uji Koefisiensi Determinasi (R Square)

Menurut Widarjono, uji Determinasi R² dipakai untuk menguji seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya. Menurut Widarjono, Jika nilai koefisien determinasinya terletak diantara 0 dan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$), dalam artian jika nilai koefisien determinasinya semakin mendekati 1 maka semakin baik pula garis regresi yang dihasilkan, sebaliknya jika nilai koefisien determinasinya semakin mendekati 0 maka garis regresi yang dihasilkan menjadi kurang baik.

10) Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas/*response* (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas/*predictor* (X_1, X_2, \dots, X_n). Tujuan dari regresi linier berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel tak

⁵⁹ Agus Widarjono, *Ekonometrika Teori Teori Dan Aplikasi Untuk Ekonomi Dan Bisnis* (Yogyakarta: Ekonosia, 2005), hlm. 179.

bebas/ *response* (Y) apabila nilai-nilai variabel bebasnya/ *predictor* (X_1, X_2, \dots, X_n) diketahui. Disamping itu juga dapat mengetahui bagaimanakah arah hubungan variabel tak bebas dengan variabel-variabel bebasnya.⁶⁰ Persamaan regresi linier berganda dituliskan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = variabel tak bebas

a = konstanta

b_1, b_2 = nilai koefisiensi regresi

X_1, X_2 = variabel bebas

B. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk melihat apakah suatu hipotesis yang diajukan ditolak atau dapat diterima. Hipotesis merupakan asumsi atau pernyataan yang mungkin benar atau salah mengenai suatu populasi. Dengan mengamati seluruh populasi, maka suatu hipotesis akan dapat diketahui apakah suatu penelitian itu benar. Untuk keperluan praktis, pengambilan sampel secara acak dari

⁶⁰ | Made Yuliara, "Modul Regresi Linier Berganda," *Universitas Udayana* (2016): hlm. 2.

populasi akan sangat membantu. Dalam pengujian hipotesis terdapat asumsi/ pernyataan istilah hipotesis nol. Hipotesis nol merupakan hipotesis yang akan diuji, dinyatakan oleh H_0 dan penolakan H_0 dimaknai dengan penerimaan hipotesis lainnya/ hipotesis alternatif yang dinyatakan oleh H_a . jika telah ditentukan Koefisiensi Determinasi (r^2), maka selanjutnya dilakukan uji signifikan hipotesis yang akan diajukan. Uji ini dapat menggunakan Uji-t dan Uji-F. Uji signifikansi ini dapat diketahui apakah variabel bebas (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tak bebas (Y).

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

1. Data Umum

- a. Sejarah Berdirinya MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan Semarang

Secara historis MI Terpadu Nurul Islam Ringinwok Ngaliyan Semarang merupakan Madrasah Ibtidaiyah yang berada dibawah Yayasan Baiturrahim Semarang. Sedangkan Yayasan Baiturrahim terdapat pula TK/RA Nurul Islam. MI Terpadu Nurul Islam didirikan pada bulan Januari 1967 yang diprakarsai oleh Bapak H. Masyhuri, S.Ag.⁶¹

MI Terpadu Nurul Islam Semarang hingga sekarang dengan Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) : 20329199, Nomor Statistik Madrasah (NSM) : 111233740076, Nomor Statistik Sekolah (NSS) : 112030116004. MI Terpadu Nurul Islam adalah sebuah Yayasan Baiturrahim Ringinwok dan keberadaan MI

⁶¹http://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/4083/5/103911064_bab4.pdf, diakses pada 14 Oktober 2022 pk. 16.44 WIB

Terpadu Nurul Islam Semarang merupakan madrasah/sekolah yang bernaung di bawah Kementerian Agama (KEMENAG).

MI Terpadu Nurul Islam Semarang merupakan lembaga pendidikan yang memberikan pendidikan dan pengajaran tingkat dasar atau sejajar dengan SD (sekolah dasar). Sesuai dengan namanya pelajaran yang diberikan adalah sebagian besar pelajaran agama, dalam hal ini bukan berarti pelajaran umumnya dihilangkan akan tetapi pelajaran agama dan umumnya disetarakan agar peserta didik mendapatkan ilmu keduanya tersebut dan bertujuan menguasai ilmu agama maupun umum sejak usia dini. Disamping mata pelajaran intrakurikuler juga memberikan mata pelajaran ekstrakurikuler. Adapun mata pelajaran ekstrakurikuler antara lain: pencak silat, pramuka, drumband, rebana.

Letak geografis MI Terpadu Nurul Islam Semarang sangat strategis dan mudah dijangkau oleh pemukiman penduduk baik dari warga kecamatan tugu maupun ngalihan sendiri karena berada di tepi Jl. Raya Ngaliyan-Boja ada SPBU Ngaliyan belok kiri (dari arah Tugu, Jerakah) dan belok kanan (dari arah Ngaliyan, Bringin) lalu menuju Jl. Honggowoso No. 7 RT 01 RW II kelurahan Ngaliyan

kecamatan Ngaliyan. Tempatnya juga tidak jauh dari pusat keramaian kota Semarang dan berada di tengah-tengah pemukiman penduduk, sehingga kegiatan proses belajar mengajar (PBM) dapat berjalan dengan lancar. Keadaan sekolahnya adalah sebagai berikut:

- 1) Sebelah Timur: Pemukiman Penduduk
- 2) Sebelah Barat : Pemukiman Penduduk
- 3) Sebelah Selatan: Pemukiman Penduduk/Perumahan
- 4) Sebelah Utara : Pemukiman Penduduk

b. Visi dan Misi MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan

Visi dan Misi MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan, yaitu⁶²:

Visi

“Terwujudnya Generasi Yang Berakhlaq Islami Dan Unggul Dalam Berprestasi”.

Misi

- 1) Membekali Siswa dengan Ilmu Pengetahuan Umum dan Ilmu Keislaman
- 2) Menginternalisasikan Nilai-Nilai Keislaman dan Mengimplementasikan dalam kehidupan sehingga Terwujudnya Pola Hidup yang Islami

⁶² Dokumentasi melalui TU di MI Nurul Islam Ngaliyan pada tanggal 17 Oktober 2022 pkl. 10.11 WIB

- 3) Melaksanakan Pembelajaran Efektif sehingga Para Siswa Berkembang sesuai dengan Potensinya
 - 4) Menumbuhkan Semangat Unggul pada Seluruh warga Madrasah
 - 5) Meletakkan Dasar-Dasar Keimanan dan Ketaqwaan sehingga Menjadi Sumber Kearifan dalam Kehidupan Sehari-hari
 - 6) Mendorong dan membantu siswa/siswi untuk mengenali potensi pada dirinya sehingga dapat dikembangkan secara optimal
 - 7) Menjalin kerja sama dengan orang tua peserta didik dan masyarakat agar terwujud keterpaduan dalam proses pendidikan
- c. Kondisi siswa dan guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan

MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan dipimpin oleh kepala madrasah yaitu bapak Jumaidi, S.Pd.I yang bertugas memimpin pelaksanaan kegiatan di sekolah tersebut. Dalam hal ini kepala madrasah mempunyai dua peran utama, pertama sebagai pemimpin institusi bagi para guru, dan kedua memberikan pimpinan dalam manajemen. serta tugas lain yang diberikan oleh kepala madrasah meliputi kegiatan mengajar, bimbingan praktek laboratorium, dan lain-lain.

Jumlah seluruh siswa pada tahun ajaran 2022/2023 adalah 587 yang terbagi dalam 22 rombongan belajar. Sedangkan jumlah seluruh guru yang mengajar di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan sebanyak: 22 orang sebagai guru kelas MI, 6 orang sebagai guru mapel, guru ekstrakurikuler sebanyak 7 orang, 2 orang kabag TU, dan 2 orang sebagai security. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat tabel berikut ini⁶³:

Tabel 4.1
Data Murid Tahun Pelajaran 2022/2023

No	Kelas	Jumlah Kelas	Jumlah Murid		Jumlah Seluruhnya
			Lk	Pr	
1	I	4	59	53	112
2	II	4	48	61	109
3	III	4	61	46	107
4	IV	4	53	57	110
5	V	3	51	31	82
6	VI	3	31	37	68
Jumlah		22	302	285	587

⁶³ Dokumentasi melalui TU di MI Nurul Islam Ngaliyan pada tanggal 17 Oktober 2022 pkl. 10.11 WIB

Tabel 4.2**Data Pendidik Tahun Pelajaran 2022/2023**

No	Nama	Jabatan
1	Jumaidi, S.Pd.I	Kepala Madrasah
2	Chasanah, S.Pd.I	Guru Kelas I A
3	Nur Azizah, S.Pd.I	Guru Kelas I B
4	Dra. Solihati	Guru Kelas I C
5	Kholis Wirayanti, S.Pd.I	Guru Kelas I D
6	Kasminah, S.Pd	Guru Kelas II A
7	Indah Noviyanti, S.Pd	Guru Kelas II B
8	Muasiyah, S.Pd	Guru Kelas II C
9	Afifatum Musyaadah, S.Pd	Guru Kelas II D
10	Agus Haryadi, S.Ag, S.Pd	Guru Kelas III A
11	Diana Kumala Syarifah, S.Pd	Guru Kelas III B
12	M. Nurkhasbullah S.Pd	Guru Kelas III C

13	Siti Mu'asyarofah, S.Pd.I	Guru Kelas III D
14	Masruroh, S.Pd.I	Guru Kelas IV A
15	Siti Qodriyah, S.Ag	Guru Kelas IV B
16	Muhammad Nurhadi, S.Pd	Guru Kelas IV C
17	Isna'atul Afifah, S.Pd	Guru Kelas IV D
18	Ahmad Durun Nafis, S.Pd.I	Guru Kelas V A
19	Siti Djamilah, S.Pd, M.Pd.	Guru Kelas V B
20	Mutmainnah, S.Pd.I	Guru Kelas V C
21	Nur Hayati, S.Pd.I	Guru Kelas VI A
22	Muthoharoh, S.Pd.I, M.Pd	Guru Kelas VI B
23	Siti Mustiah, S.Pd.I	Guru Kelas VI C
24	Hamzah Prasetya N, S.Ag	PJOK
25	Alfan Ahmad Bahruddin	PJOK
26	Dhimas P. Harriyadi, S.Pd	B.inggris

27	Paramita Sari Oktaviani	B.inggris
28	M. As'ad Ulul Albab, S.Pd.I	Amtsilati
29	Aizzatum Muhtalifah, S.Pd	Amtsilati
30	Ibnu Muhibbin, S.Ag	Pencak Silat
31	Nyosif Amrullah, S.Ak	TU
32	Nanda Mutia Ariyani. A.Md	TU
33	Masduki	Tenaga Keamanan
34	Imron	Tenaga Keamanan
35	Minhadi	Tenaga Kebersihan
36	Nurul Huda, S.Pd.I	Pembina Qiro'ati
37	Yoga	Ekstra Drum Band
38	Hadi Prasetyo	Ekstra Pramuka
39	Riza Fathur Rohman	Ekstra Pramuka
40	Hufirotusy Syahadah	Ekstra Pramuka
41	Ma'rifatul Lailiyah	Ekstra Pramuka
42	Afrizal Anwar Ibrahim	Ekstra Pramuka
43	Nur Kholiq, S.Pd.I	Ekstra Kaligrafi
44	Ali Ma'ruf, S.HI, M.Si	Ekstra Pildacil

- d. Sarana dan Prasarana MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan
- Keadaan sarana dan prasarana MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan sesuai dengan Sarana dan Prasarana sebagai berikut:⁶⁴

Tabel 4.3
Data Sarana dan Prasarana MI Terpadu Nurul Islam
Ngaliyan

No	Ruangan	Jumlah
1	Ruang Kelas	22
2	Kantor Guru	1
3	Ruang Kepala Madrasah	1
4	Ruang Tata Usaha Madrasah	1
5	Ruang Administrasi	1
6	Perpustakaan	1
7	Lab. Komputer	1
8	UKS	1
9	Dapur	1
10	Kamar Mandi	24
11	Pos Satpam	1

⁶⁴ Dokumentasi melalui TU di MI Nurul Islam Ngaliyan pada tanggal 17 Oktober 2022 pkl. 10.20 WIB

- e. Jaminan Mutu MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan⁶⁵
- 1) Fasih Membaca Al-Qur'an
 - 2) Lulus Hafal Juz 30 dan 49 Hadits Pendek
 - 3) Doa Harian, Asmaul Husna
 - 4) Pembiasaan Jama'ah Sholat Dhuha & Sholat Dhuhur
 - 5) Berakhlaqul Karimah
 - 6) Berlaku Bersih
 - 7) Berjiwa Leadership
 - 8) Gemar Membaca
 - 9) Menulis dan Berhitung
 - 10) Mampu Berkomunikasi dengan Bahasa Jawa
 - 11) Mempergunakan Istilah dalam Bahasa Inggris dan Bahasa Arab (Amsilati). Bidang Study Tuntas 80%

2. Data Khusus

Penelitian “Kontribusi Insentif dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru di MI Terpadu Nnurul Islam Ngaliyan Semarang” ini dilakukan mulai tanggal 12 s/d 14 Oktober 2022. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif regresi linier berganda dengan menggunakan

⁶⁵ Dokumentasi melalui TU di MI Nurul Islam Ngaliyan pada tanggal 17 Oktober 2022 pkl. 10.20 WIB

Insentif sebagai variabel (X_1), Motivasi Mengajar sebagai variabel (X_2) dan Kinerja Guru sebagai Variabel (Y).

Sebelum instrument angket disebarakan kepada responden, maka langkah awal yang dilakukan adalah uji coba instrumen sebanyak 45 butir soal. Masing-masing variabel terdiri dari 15 butir soal meliputi variabel Insentif, Motivasi Mengajar, dan Kinerja Guru. Uji coba instrument ini dilakukan dengan sasaran sebanyak 15 responden. Nama-nama responden dapat dilihat pada lampiran 1, kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada lampiran 2, dan butir pernyataan uji coba instrumen angket dapat dilihat pada lampiran 3. Kemudian uji validitas dan reliabilitas angket insentif dapat dilihat pada lampiran 4 dan 5. Hasil perhitungan untuk uji coba validitas instrumen angket mengenai Insentif menunjukkan terdapat 5 butir pernyataan tidak valid dan 10 pernyataan valid, hasil perhitungan untuk uji coba validitas instrument motivasi mengajar menunjukkan terdapat 8 butir pernyataan tidak valid dan 7 pernyataan valid. Sedangkan hasil perhitungan untuk uji coba validitas instrument kinerja guru menunjukkan terdapat 2 butir pernyataan tidak valid dan 13 pernyataan valid. Kemudian hasil perhitungan data yang tidak valid,

tidak akan digunakan dalam pengujian data pada tahap berikutnya.

Perhitungan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa koefisiensi reabilitas yang dimiliki oleh instrumen angket insentif, motivasi mengajar, dan kinerja guru sebesar 0,764, 0,780, dan 0,766 > 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa ketiga instrumen tersebut termasuk dalam kategori reliabel.

Setelah diketahui validitas dan reliabilitas butir pernyataan, selanjutnya dilakukan penelitian dengan menyebarkan instrumen angket yang valid dan reliabel pada responden.

B. Analisis Data

1. Uji Pendahuluan

a. Insentif

Untuk mengetahui seberapa tinggi pemberian insentif di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan Semarang, maka dapat melihat data hasil angket pada lampiran 6a. Selanjutnya mendeskripsikan data insentif dengan mencari rata-rata dan kualitas variabel angket insentif dengan uraian sebagai berikut :

1) Mencari jumlah interval

$$K = 1 + 3,3 \text{ Log } n$$

$$\begin{aligned}
&= 1 + 3,3 \text{ Log } 30 \\
&= 1 + 3,3 \text{ Log } (1,47) \\
&= 1 + 4,85 \\
&= 5,58 \text{ dibulatkan menjadi } 5
\end{aligned}$$

2) Mencari Range (R)

$$\begin{aligned}
R &= X_t - X_r \\
&= 39 - 25 \\
&= 14
\end{aligned}$$

3) Menentukan kelas interval

$$\begin{aligned}
L &= R / K \\
&= 14 / 5 \\
&= 2,8 \text{ dibulatkan menjadi } 3
\end{aligned}$$

Kemudian menentukan nilai frekuensi variabel insentif dengan menggunakan MS. EXCEL, untuk ringkasan hasilnya bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4

Jumlah Nilai Frekuensi Insentif

No	Skor Nilai	Frekuensi
1.	25	2
2.	26	1
3.	27	1
4.	28	1

5.	29	4
6.	30	6
7.	31	1
8.	32	2
9.	33	1
10.	34	3
11.	35	4
12.	36	3
13.	39	1
Jumlah		30

Sehingga dapat diperoleh interval tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi
Skor Variabel Insentif (X1)

No.	Interval	Frekuensi	Presentase
1.	25 - 27	4	13,34%
2.	28 – 30	11	36,66%
3.	31 – 33	4	13,33%
4.	34 - 36	10	33,34%
5.	37 -39	1	3,33%

Jumlah	30	100%
---------------	----	------

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi insentif terdapat pada skor 28 – 30 sebanyak 11 responden dengan presentase 36,66% dan frekuensi terendah pada skor 37 – 39 sebanyak 1 responden dengan presentase 3,33%. Setelah diketahui distribusi frekuensinya, kemudian mencari rata-rata dan standar deviasi serta menentukan kualitas dengan menggunakan IBM SPSS Statistik 26, sehingga hasilnya adalah :

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Insentif (X1)

	N	Min.	Maks.	Mean	Std. Deviasi
Insentif	30	25	39	31,47	3,58

Setelah diketahui nilai rata-rata insentif sebesar 31,47 dan nilai standar deviasi sebesar 3,58, selanjutnya skor dikonsultasikan dengan tabel kriteria. Langkah-langkah sebagai berikut :

Skor maksimal = 39

Skor minimal = 25

Rentang skor = 14

$$M + 1,5 \cdot SD = 31,47 + (1,5) (3,58)$$

$$= 36,84 = 36 \text{ keatas}$$

$$M + 0,5 \cdot SD = 31,47 + (0,5) (3,58)$$

$$= 33,26 = 34 - 35$$

$$M - 0,5 \cdot SD = 31,47 - (0,5) (3,58)$$

$$= 29,68 = 30 - 33$$

$$M - 1,5 \cdot SD = 31,47 - (1,5) (3,58)$$

$$= 26,1 = 27 - 29$$

$$= 26 \text{ kebawah}$$

Tabel 4.7

Kualitas Variabel X1 (Insentif)

Interval	Kualitas	Rata-rata	Kriteria
> 36 (36 keatas)	Sangat Tinggi	31,47	Sedang
34 - 35	Tinggi		
30 - 33	Sedang		
27 - 29	Rendah		
< 26 (26 kebawah)	Sangat Rendah		

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa insentif di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan Semarang termasuk dalam kategori sedang yaitu berada pada interval 30 – 33.

b. Motivasi Mengajar

Untuk mengetahui seberapa tinggi motivasi mengajar di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan, maka dapat melihat data hasil angket pada lampiran 6b. Selanjutnya mendeskripsikan data motivasi mengajar dengan mencari rata-rata dan kualitas variabel angket motivasi mengajar dengan uraian sebagai berikut :

1) Mencari jumlah interval

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \text{ Log } n \\ &= 1 + 3,3 \text{ Log } 30 \\ &= 1 + 3,3 (1,47) \\ &= 1 + 4,85 \\ &= 5,58 \text{ dibulatkan menjadi } 5 \end{aligned}$$

2) Mencari Range (R)

$$\begin{aligned} R &= X_t - X_r \\ &= 28 - 18 \\ &= 10 \end{aligned}$$

3) Menentukan Kelas Interval

$$\begin{aligned} L &= R / K \\ &= 10 / 5 \end{aligned}$$

= 2

Kemudian menentukan nilai frekuensi variabel motivasi mengajar dengan menggunakan MS. EXCEL, untuk ringkasan hasilnya bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8

Jumlah Nilai Frekuensi Motivasi Mengajar

No.	Skor Nilai	Frekuensi
1.	18	1
2.	19	1
3.	20	3
4.	21	2
5.	22	4
6.	23	9
7.	24	6
8.	26	1
9.	27	2
10.	28	1
Jumlah		30

Sehingga dapat diperoleh interval tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi
Skor Variabel Motivasi Mengajar (X₂)

No.	Interval	Frekuensi	Presentase
1.	18 - 19	2	6,66%
2.	20 - 21	5	16,66%
3.	22 - 23	13	43,34%
4.	24 - 26	7	23,34%
5.	27 -28	3	10,00%
Jumlah		30	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi motivasi mengajar terdapat pada skor 22 sebanyak 13 responden dengan presentase 43,34%. Sedangkan frekuensi terendah terdapat pada skor 18 – 19 sebanyak 2 responden dengan presentase 6,66%. Setelah diketahui distribusi frekuensinya, kemudian mencari rata-rata dan standar deviasi serta menentukan kualitas dengan menggunakan IBM SPSS Statistik 26, sehingga hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Statistik Deskriptif Motivasi Mengajar (X₂)

	N	Minim.	Max.	Mean	Std. Deviation
Motivasi Mengajar	30	18	28	22,87	2,285

Setelah diketahui nilai rata-rata motivasi mengajar guru sebesar 22,87 dan standar deviasi sebesar 2,285. Selanjutnya skor dikonsultasikan dengan tabel kriteria langkah-langkahnya sebagai berikut :

$$\text{Skor maksimal} = 28$$

$$\text{Skor minimal} = 18$$

$$\text{Rentang skor} = 28 - 18 = 10$$

$$\begin{aligned} M + 1,5 \cdot SD &= 22,87 + (1,5) (2,285) \\ &= 26,2975 = 26 \text{ keatas} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} M + 0,5 \cdot SD &= 22,87 + (0,5) (2,285) \\ &= 24,0125 = 24 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} M - 0,5 \cdot SD &= 22,87 - (0,5) (2,285) \\ &= 21,7275 = 22 - 23 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} M - 1,5 \cdot SD &= 22,87 - (1,5) (2,285) \\ &= 19,4425 = 19 - 21 \\ &= 18 \text{ kebawah} \end{aligned}$$

Tabel 4.11

Kualitas Variabel X2 (Motivasi Mengajar)

Interval	Kualitas	Rata-rata	Kriteria
> 26 (26 keatas)	Sangat Tinggi	22,87	Sedang
24	Tinggi		
22 - 23	Sedang		
19 - 21	Rendah		
< 18 (18 kebawah)	Sangat Rendah		

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa motivasi mengajar guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan Semarang termasuk dalam kategori sedang yaitu berada pada interval 22 – 23.

c. Kinerja Guru

Untuk mengetahui seberapa tinggi kinerja guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan Semarang, maka dapat melihat lampiran 6c. Selanjutnya mendeskripsikan data kinerja guru dengan mencari rata-rata dan kualitas variabel angket kinerja guru dengan uraian sebagai berikut :

1) Mencari jumlah interval

$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,3 \text{ Log } n \\&= 1 + 3,3 \text{ Log } 30 \\&= 1 + 3,3 (1,47) \\&= 1 + 4,85 \\&= 5,58 \text{ dibulatkan menjadi } 5\end{aligned}$$

2) Mencari Range (R)

$$\begin{aligned}R &= X_t - X_r \\&= 52 - 39 \\&= 13\end{aligned}$$

3) Menentukan Kelas Interval

$$\begin{aligned}L &= R / K \\&= 13 / 5 \\&= 2,6 \text{ dibulatkan menjadi } 2\end{aligned}$$

Kemudian menentukan nilai frekuensi variabel kinerja guru dengan menggunakan MS. EXCEL, untuk ringkasan hasilnya bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12

Jumlah Nilai Frekuensi Kinerja Guru

No	Skor Nilai	Frekuensi
1.	39	5

2.	41	1
3.	42	3
4.	44	1
5.	46	7
6.	47	4
7.	48	2
8.	49	3
9.	51	2
10.	52	2
Jumlah		30

Sehingga dapat diperoleh interval tabel sebagai berikut :

Tabel 4.13

Distribusi Frekuensi

Skor Variabel Kinerja Guru (Y)

No.	Interval	Frekuensi	Presentase
1.	39 - 41	6	20,00%
2.	42 - 44	4	13,33%
3.	46 - 47	11	36,67%
4.	48 - 49	5	16,66%
5.	51 - 52	4	13,34%
Jumlah		30	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi kinerja guru terdapat pada skor 46 – 47 sebanyak 11 responden dengan presentase 36,67%. Sedangkan frekuensi terendah terdapat pada skor 42 - 44 dan 51 – 52 dengan presentase 13,33%. Setelah diketahui distribusi frekuensinya, kemudian mencari rata-rata dan standar deviasi serta menentukan kualitas dengan menggunakan IBM SPSS Statistik 26, sehingga hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Statistik Deskriptif Kinerja Guru (Y)

	N	Minim.	Maks.	Mean	Std. Deviation
Kinerja Guru	30	39	52	45,50	4,049

Setelah diketahui nilai rata-rata kinerja guru sebesar 45,50 dan nilai standar deviasi sebesar 4,049. Selanjutnya skor dikonsultasikan dengan tabel kriteria. Langkah-langkah sebagai berikut :

Skor maksimal = 52

Skor minimal = 39

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor} &= 52 - 39 = 13 \\ M + 1,5 \cdot SD &= 45,50 + (1,5) (4,049) \\ &= 51,5735 = 51 \text{ keatas} \\ M + 0,5 \cdot SD &= 45,50 + (0,5) (4,049) \\ &= 47,5245 = 47 - 50 \\ M - 0,5 \cdot SD &= 45,50 - (0,5) (4,049) \\ &= 43,4755 = 43 - 46 \\ M - 1,5 \cdot SD &= 45,50 - (1,5) (4,049) \\ &= 39,4265 = 39 - 42 \\ &= 38 \text{ kebawah} \end{aligned}$$

Tabel 4.15
Kualitas Variabel Y (Kinerja Guru)

Interval	Kualitas	Rata-rata	Kriteria
> 51 (51 keatas)	Sangat Tinggi	45,50	Sedang
47 - 50	Tinggi		
43 - 46	Sedang		
39 - 42	Rendah		
< 38 (38 kebawah)	Sangat Rendah		

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa kinerja guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan Semarang termasuk dalam kategori sedang yaitu berada pada interval 43 – 46.

2. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa data sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *kolmogorov smirnov*. untuk hasilnya bisa di lihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.90466705
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.089
	Negative	-.134
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.182 ^c
a. Test distribution is Normal.		

b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Test Statistic Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,134 dan Koefisien Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,182 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ yang berarti H_0 diterima, sehingga semua variabel bebas berdistribusi normal.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini, berdasarkan nilai standar error dan koefisien beta regresi parsial. Adapun uji ini dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Statistik 26.

Data uji multikolinearitas yang lengkap dari variabel independent (X_1, X_2) dapat dilihat pada lampiran 8. Sementara itu ringkasannya disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients						
Model		Unstandardized	Standardized		t	Sig	Collinear	VI
		Coefficients	Std. Error	Beta			ity	
		B					Toleranc	F
							e	
1	(constant)	18.854	6.385		2.483	0.020		
	Insentif (X1)	0,087	0,168	0,077	0,517	0,610	0,860	1.162
	Motivasi Mengajar (X2)	1.177	0,264	0,664	4.464	<.001	0,860	1.162
a. Dependent Variable : Kinerja Guru (Y)								

Berdasarkan tabel di atas uji multikolinearitas dalam penelitian ini menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 10% dan variabel bebas memiliki nilai VIF dibawah 10, hal ini disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas, sehingga H_0 diterima.

c. Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser yaitu dengan cara meregresikan variabel independent terhadap nilai Absolute residual atau Abs_RES. Adapun uji ini dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Statistik 26.

Data uji heterokedastisitas yang lengkap pada variabel independent terhadap nilai absolute residual dapat dilihat pada lampiran 9. Sementara itu ringkasannya disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.18

Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.335	3.700		-.090	.929
	X1	.106	.097	.221	1.087	.287
	X2	-.030	.153	-.040	-.198	.844

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas tersebut dapat diketahui pada tabel signifikansi masing-masing variabel adalah 0,287 dan 0,844. Karena nilai signifikansi 0,287 dan 0,844 lebih besar dari $>0,05$ maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

d. Uji Autokorelasi

Uji Autikorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk mendeteksi autokorelasi, dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson (du), kriteria jika $du < d$ hitung $< 4 - du$ maka tidak terjadi autokorelasi. Hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.19
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.697 ^a	.485	.447	3.01033	2.642
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai DW sebesar 2,642 dengan jumlah data $(n) = 30$ dan jumlah variabel independen 2 ($K=2$) serta nilai signifikansi 5% diperoleh $4-du = 2,433$ dan $4-dl = 2,716$. Angka ini dinyatakan $4-du = 2,433 < d = 2,642 < 4-dl = 2,716$. Oleh karena itu nilai dw 2,642 terletak antara batas atas $(du) = 2,433$ dan dibawah $4-dl = 2,716$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada kesimpulan pada uji autokorelasi antara residual pada variabel dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan rumus regresi linier berganda. Dengan menggunakan tabel penolong uji analisis regresi linier berganda, uji t parsial dan uji koefisien determinasi yang dapat dilihat pada lampiran 11. Mengenai pembahasan uji analisisnya yakni sebagai berikut.

A. Kontribusi Insentif (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

1) Analisis Regresi Sederhana Insentif Terhadap Kinerja Guru

$$\hat{Y} = a + bX_1$$

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

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

Untuk mengambil keputusan terlebih dahulu harus diketahui nilai a dan b dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} a &= \frac{(\sum y)(\sum x^2 - (\sum x)(\sum xy))}{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \\ &= \frac{(1365)(30078) - (944)(43089)}{30(30078) - (944)^2} \\ &= \frac{380454}{902340 - 891136} \\ &= 33,956 \end{aligned}$$

Sedangkan untuk mencari nilai b dengan rumus :

$$\begin{aligned} b &= \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \\ &= \frac{30(43089) - (944)(1365)}{30(30078) - (944)^2} \\ &= \frac{4110}{902340 - 891136} \\ &= 0,366 \end{aligned}$$

Diketahui nilai a sebesar 33,956 dan nilai b sebesar 0,366 maka, persamaan garis regresinya adalah :

$$Y = a + bX_1 = 33,956 + 0,366 X_1$$

Dari persamaan garis regresi sederhana maka dapat diartikan bahwa :

- a) Y = variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas
- b) $a = 33,956$ merupakan konstanta, yang memiliki arti bahwa kinerja guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan (Y) akan konstan sebesar 33,956 satuan, jika tidak dipengaruhi oleh insentif (X_1)
- c) $b = 0,366$ merupakan besarnya kontribusi variabel insentif (X_1) mempengaruhi variabel kinerja di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan (Y). Koefisien b sebesar 0,366 dengan tanda positif.

Hasil tersebut berarti bahwa, kinerja guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan (Y) akan berubah sebesar 0,366 dengan sifat hubungan searah. Jika variabel insentif berubah atau mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan akan naik sebesar 0,366 satuan.

$$Y = a + bX_1 = 33,956 + 0,366X_1$$

Dapat disimpulkan bahwa, semakin tinggi atau semakin besar insentif yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan.

2) Uji T Parsial Insentif Terhadap Kinerja Guru

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual menerangkan variasi dari variabel dependen. Uji t dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistik 26. Mengenai data ringkasannya yakni sebagai berikut.

Tabel 4.20
Uji T Parsial Variabel Insentif

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	33.957	6.385		5.318	<0,001
	Insentif (X1)	0,367	0,202	0,325	1.819	0,080
a. Dependent Variable : Kinerja Guru						

Berdasarkan hasil data pada tabel tersebut yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa signifikansi kontribusi

insentif (X1) terhadap kinerja guru (Y) adalah $0,080 > 0,05$ dan $f_{hitung} 1.819 < \text{nilai } f_{tabel} 3.610$. maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima artinya tidak ada kontribusi insentif terhadap kinerja guru secara signifikan.

B. Kontribusi Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru

1) Analisis Regresi Linier Sederhana Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru

$$Y = a + bX_2$$

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

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

Untuk mengambil keputusan terlebih dahulu harus diketahui nilai a dan b dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} a &= \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \\ &= \frac{(1365)(15838) - (686)(31399)}{30(15838) - (686)^2} \\ &= \frac{79156}{475140 - (686)^2} \end{aligned}$$

$$= 17,419$$

Sedangkan untuk mencari nilai b dengan rumus :

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$
$$= \frac{30 (31399) - (686)(1365)}{30 (15838) - (686)^2}$$
$$= \frac{5580}{475140 - (686)^2}$$
$$= 1.227$$

Diketahui nilai a sebesar 17.419 dan nilai b sebesar 1,227 maka, persamaan garis regresinya adalah

$$Y = a + bX_2 = 17.419 + 1,227 X_2$$

dari persamaan garis regresi sederhana maka dapat diartikan bahwa :

- a) Y = variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas
- b) $a = 17.419$ merupakan konstanta, yang memiliki arti bahwa kinerja guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan (Y) akan konstan sebesar 17.419 satuan, jika tidak

dipengaruhi motivasi mengajar (X_2)

- c) $b = 1,227$ merupakan besarnya kontribusi variabel motivasi mengajar (X_2) mempengaruhi variabel kinerja guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan (Y). Koefisien b sebesar 1,227 dengan tanda positif.

Hasil tersebut bahwa kinerja guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan (Y) akan berubah sebesar 1,227 dengan sifat hubungan searah. jika variabel motivasi mengajar berubah atau mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan akan naik 1,227 satuan.

$$Y = a + bX_2 = 17.419 + 1,227 X_2$$

dapat disimpulkan bahwa, semakin tinggi atau semakin baik motivasi mengajar yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan.

2) Uji T Parsial Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual menerangkan variasi dari variabel dependen. Uji t dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistik 26.

Mengenai data ringkasannya yakni sebagai berikut :

Tabel 4.21
Uji T Parsial Variabel Motivasi Mengajar

Coefficients						
model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Erro	Beta		
1	(Constant)	17.420	5.546		3.141	0,004
	Motivasi Mengajar (X2)	1.228	0,241	0,693	5.087	<0,001
a. Dependent Variable : Kinerja Guru						

Berdasarkan hasil data pada tabel tersebut yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa signifikansi kontribusi motivasi mengajar (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah $<0,001 < 0,05$ dan $f_{hitung} 5.087 >$ nilai $f_{tabel} 3.610$. maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak artinya ada kontribusi motivasi mengajar terhadap kinerja guru secara signifikan.

C. Kontribusi Insentif (X1) dan Motivasi Mengajar (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

1. Analisis Regresi Linier Berganda Insentif dan Motivasi

Mengajar Terhadap Kinerja Guru

a) Menentukan Matrik A dan H

$$\begin{array}{cccc}
 n & \sum X_1 & \sum X_2 & \sum Y \\
 A = [\sum X_1 & \sum X_1^2 & \sum X_1 \cdot X_2] & H = [\sum X_1 \cdot Y] \\
 \sum X_2 & \sum X_1 \cdot X_2 & \sum X_2^2 & \sum X_2 \cdot Y \\
 30 & 944 & 686 & 1365 \\
 A = [944 & 30078 & 21675] & H = [43089] \\
 686 & 21675 & 15838 & 31399
 \end{array}$$

b) Menentukan Matrik A1, A2, dan A3

$$\begin{array}{ccc}
 \sum Y & \sum X_1 & \sum X_2 \\
 A1 = [\sum X_1 \cdot Y & \sum X_1^2 & \sum X_1 \cdot X_2] \\
 \sum X_2 \cdot Y & \sum X_1 \cdot X_2 & \sum X_2^2 \\
 1365 & 944 & 686 \\
 A1 = [43089 & 30078 & 21675] \\
 31399 & 21675 & 15838
 \end{array}$$

$$\begin{array}{ccc}
 n & \sum Y & \sum X_2 \\
 A2 = [\sum X_1 & \sum X_1 \cdot Y & \sum X_1 \cdot X_2] \\
 \sum X_2 & \sum X_2 \cdot Y & \sum X_2^2 \\
 30 & 1365 & 686 \\
 A2 = [944 & 43089 & 21675] \\
 686 & 31399 & 15838
 \end{array}$$

$$A3 = \begin{bmatrix} n & \sum X_1 & \sum Y \\ \sum X_1 & \sum X_1^2 & \sum X^1 \cdot Y \\ \sum X_2 & \sum X^1 \cdot X_2 & \sum X^2 \cdot Y \end{bmatrix}$$

$$A3 = \begin{bmatrix} 30 & 944 & 1365 \\ 944 & 30078 & 43089 \\ 686 & 21675 & 31399 \end{bmatrix}$$

- c) Menentukan Determinan A1, A2, dan A3

Dalam menentukan determinan matriks pada array di atas, maka digunakan sintaks rumus dan penggunaan fungsi M.

Determ dalam MS. EXCEL sehingga diketahui :

$$\text{Determinasi A} = 1460114$$

$$\text{Determinasi A1} = 23148885$$

$$\text{Determinasi A2} = 126652$$

$$\text{Determinasi A3} = 1718702$$

- d) Menentukan nilai b1, b2, dan b3

$$b_1 = \frac{\text{Det } A_1}{\text{Det } A}$$

$$b_2 = \frac{\text{Det } A_2}{\text{Det } A}$$

$$b_3 = \frac{\text{Det } A_3}{\text{Det } A}$$

$$b_1 = \frac{23148885}{1460114} = 15,854$$

$$b_2 = \frac{126652}{1460114} = 0,086$$

$$b_3 = \frac{1718702}{1460114} = 1,177$$

Perhitungan di atas, menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda untuk memperkirakan kinerja guru (Y) yang dipengaruhi oleh insentif (X1) dan motivasi mengajar (X2) adalah:

$$Y = 15,854 + 0,086X_1 + 1,177X_2$$

Dari persamaan di atas dapat dianalisis bahwa kinerja guru di madrasah jika tanpa adanya insentif dan motivasi mengajar (X1 dan X2 = 0) maka pengambilan keputusan pada kinerja guru hanya 15,854.

Apabila peningkatan sebesar satu satuan variabel insentif (X1) akan meningkatkan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,086 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Sedangkan variabel motivasi mengajar (X2), jika terjadi peningkatan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja guru (Y) sebesar 1,177 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

2. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. dalam output IBM SPSS, koefisiensi determinasi terletak pada tabel summary^b tertulis R Square. Namun untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan R Square yang sudah disesuaikan atau tertulis Adjust R Square karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Pada penelitian ini menggunakan Adjust R Square untuk menilai variabel insentif, motivasi mengajar dan kinerja guru.

Tabel 4.22

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.485	.447	3.010
a. Predictors: (Constant), Motivasi Mengajar (X2), Insentif (X1)				

Berdasarkan hasil uji IBM SPSS, dipengaruhi nilai koefisien R square (R^2) sebesar 0,485 atau (48,5%) jadi bisa diambil kesimpulan besarnya kontribusi variabel insentif dan motivasi mengajar secara bersama-sama berkontribusi

sebesar 48,5% terhadap kinerja guru.

3. Uji F Simultan Insentif dan Motivasi Mengajar Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

hasil uji pengaruh variabel insentif dan motivasi mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.23

Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	230.824	2	115.412	12.736	<0,001
	Residual	244.676	27	9.062		
	Total	475.500	29			
a. Dependent Variable : Kinerja Guru (Y)						
b. Predictor : (Constant), Motivasi Mengajar (X2), Insentif (X1)						

sesuai dengan uji hitung IBM SPSS dapat diketahui

nilai signifikansi untuk pengaruh insentif (X1) dan motivasi mengajar (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar $<0,001 < 0,05$ dan $f_{hitung} 12.736 >$ nilai $f_{tabel} 3.610$. Hal tersebut membuktikan H_0 ditolak. Artinya Insentif (X1) dan Motivasi Mengajar (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

C. Pembahasan Penelitian

Interprestasi data secara statistik telah dilakukan untuk menjelaskan secara rinci sesuai dengan rumusan masalah penelitian. Berdasarkan hasil interprestasi secara statistik, maka kajian lebih mendalam dapat disajikan dalam pembahasan berikut:

1. Hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa data kuantitatif insentif memiliki nilai sebesar 31,47 pada interval 30-33, yang berarti data dalam penelitian ini cukup baik untuk dilakukan penelitian.

Melalui uji T parsial, diketahui bahwa nilai signifikansi t_{hitung} insentif sebesar 1,819 yang lebih kecil dari $t_{tabel} 3,610$, sehingga dapat dinyatakan bahwa insentif tidak memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja guru di MI Terpadu Nurul Islam

Ngaliyan Semarang.

Melalui analisis sederhana diketahui bahwa nilai konstanta intersep sebesar 33,956 dan konstanta slope sebesar 0,366. ini memiliki arti bahwa insentif akan berubah sebesar 0,366 jika variabel insentif mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 1 satuan.

hasil temuan ini berbeda dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Imam Masltoh yang menyatakan dalam penelitian tersebut mendapat temuan bahwa terdapat pengaruh positif insentif terhadap kinerja guru, sedangkan dalam penelitian ini tidak terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja guru.

2. Hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa data kuantitatif motivasi mengajar memiliki nilai sebesar 22,87 pada interval 22-23, yang berarti data dalam penelitian ini cukup baik untuk dilakukan penelitian.

Melalui uji T parsial, diketahui bahwa nilai signifikansi *t hitung* motivasi mengajar sebesar 5,087 yang lebih besar dari *t tabel* yang sebesar 3,610, sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi mengajar memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan.

Melalui analisis regresi sederhana diketahui bahwa nilai konstanta intersep sebesar 17,419 dan konstanta slope sebesar 1,227. ini memiliki arti bahwa motivasi mengajar akan berubah sebesar 1,227 jika variabel motivasi mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 1 satuan.

Hasil temuan ini memiliki sedikit kesamaan dengan temuan Asep Sumariyak, Karwono, dan Muhfahroyin bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

3. Hasil Pengujian secara statistik menunjukkan bahwa data kuantitatif kinerja guru sebesar 45,50 pada interval 43-46, yang berarti data dalam penelitian ini cukup baik untuk dilakukan penelitian.

Melalui uji F simultan, diketahui bahwa nilai signifikansi *f hitung* sebesar 12,736 yang berarti lebih besar dari *r tabel* 3,610. sehingga dapat dinyatakan bahwa insentif dan motivasi mengajar secara bersama-sama memiliki kontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan.

Melalui analisis regresi berganda diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 15,854 dan koefisien insentif 0,086 serta koefisien motivasi sebesar mengajar 1,117.

Ini memiliki arti bahwa kinerja guru akan berubah sebesar 0,086 jika variabel insentif mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 1 satuan dan berubah sebesar 1,117 jika variabel motivasi mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 1 satuan.

Hasil temuan ini memiliki sedikit kesamaan dengan temuan penelitian Asep Sumariyak, Karwono, dan Muhfahroyin bahwa insentif dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan peneliti secara optimal, namun masih terdapat beberapa keterbatasan. Walaupun demikian hasil penelitian yang diperoleh ini dapat dijadikan acuan awal bagi penelitian selanjutnya. Keterbatasan yang dihadapi peneliti yaitu :

1. Waktu yang digunakan peneliti sangat terbatas baik dari situasi dan kondisi yang terjadi pada saat melakukan penelitian. Sehingga untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini hanya dapat dijadikan acuan awal karena sedikit atau banyak hasil penelitian dapat berubah karena waktu, keadaan, dan situasi lembaga

sekolah juga berubah.

2. Biaya bukanlah satu satunya faktor yang menjadi permasalahan dalam penelitian, namun biaya pada dasarnya memegang peranan penting dalam menyukseskan penelitian. Biaya yang minim membuat peneliti merasa sedikit terkendala dalam proses penelitian sampai penyusunan laporan tertulis yakni skripsi ini.
3. Penelitian ini hanya terbatas pada insentif, motivasi mengajar dan kinerja guru. Variabel lainnya bisa direkomendasikan oleh peneliti lain.
4. Peneliti menyadari akan keterbatasan dan kemampuan yang belum optimal dalam pembuatan dan penulisan karya ilmiah. Namun berkat semangat dan motivasi dari dosen pembimbing, peneliti merasa terbantu dalam proses penulisan karya ilmiah ini mulai dari awal hingga akhir.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data hasil analisis penelitian “Kontribusi Insentif dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan” tahun pelajaran 2022/2023 yang telah dilakukan, maka selanjutnya berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat kontribusi langsung antara insentif terhadap kinerja guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan. Hal ini didasarkan pada data uji dari hasil penelitian yang ditemukan bahwa nilai *t hitung* 1.819 lebih rendah dari nilai *t tabel* 3.610. Sehingga bisa dinyatakan bahwa insentif tidak memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru .
2. Terdapat kontribusi langsung antara motivasi mengajar terhadap kinerja guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan. Hal ini didasarkan pada data uji dari hasil penelitian yang ditemukan bahwa nilai *t hitung* 5.087 lebih besar dari nilai *t tabel* 3.610. Sehingga bisa dinyatakan bahwa motivasi mengajar memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

3. Terdapat kontribusi insentif dan motivasi mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan. Hal ini didasarkan pada data uji hasil penelitian yang ditemukan bahwa *f hitung* 12.736 lebih dari nilai *f tabel* 3.610. Sehingga bisa dinyatakan bahwa insentif dan motivasi mengajar secara bersama-sama memiliki kontribusi terhadap kinerja guru.

B. Saran

Dengan memperhatikan pembahasan hasil penelitian dan simpulan di atas maka saran yang dapat peneliti kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah
 - a. insentif dan imbalan yang diberikan harus disesuaikan dengan melihat dan menilai tingkat kualitas kinerja yang dikeluarkan oleh guru.
 - b. insentif yang akan diberikan memiliki tingkat kelayakan dan keadilan dalam memenuhi kebutuhan hidup para guru, sehingga dapat mendorong dalam meningkatkan kerjanya.
2. Sekolah

Pihak sekolah diharapkan mampu untuk selalu mendorong para guru dalam meningkatkan kinerja

dalam melaksanakan kegiatan mengajarnya, dengan memberikan fasilitas penunjang yang memadai berupa sarana dan prasarana baik dari segi kuantitas, kualitas, dan permintaan. Serta dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya dalam proses pendidikan dan pengajaran yang berkontribusi pada peningkatan mutu, kualitas, dan hasil pembelajaran yang maksimal.

3. Guru

Sebagai seorang pengajar dan pendidik, guru diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dan mampu bersikap profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

C. Penutup

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik, saran perbaikan dan kesempurnaan hasil yang telah didapat.

Kepada semua pihak penulis sangat berterima kasih, serta tak lupa memohon petunjuk dan bimbingan dari Allah SWT. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Alifah, Siti.(2021).“Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Untuk Mengejar Ketertinggalan Dari Negara Lain.” *CERMIN: Jurnal Penelitian* 5, no. 1 : 113.
- Ardista, Rini. (2021). “Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Langit Membiru Wisata Bogor.” *Parameter* 6, no. 1 : 38–49.
- Didin Kurniadin & Imam Machali. (2012). *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Eripidawati, and Rantih Fadhlya Adri. (2017). “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Profesionalisme Guru Sd Muhammadiyah Kota Padang.” *Menara Ilmu* XI, no. 76 : 155–165. <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/352/298>.
- Farida Elmi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ferdinan, Ferdinan. (2017). “Penilaian Kinerja Mutu Pendidikan Agama Islam.” *TARBAWI: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 1, no. 2 : 129–138.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamalik, Oemar. (2006). *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hawi, Akmal. (2013). *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Helmi, Alfian. (2015). “Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa Pada Smp Negeri 2 Babahrot Aceh Barat Daya.” *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah* 3, no. 1 : 1–12.
- Islam, Universitas, Negeri Alauddin, and Government Regulation. (2017). “Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya” I, no. 1 : 133–142.
- Karwono, and Achmad Irfan Muzni. (2020). *Strategi Pembelajaran: Dalam Profesi Keguruan*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kebudayaan, Departemen Pendidikan dan. (1993). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Leonard, Leonard. (2016). “Kompetensi Tenaga Pendidik Di Indonesia: Analisis Dampak Rendahnya Kualitas SDM Guru Dan Solusi Perbaikannya.” *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA* 5, no. 3 : 192–201.
- M., Sardiawan A. (2007). *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edited by SUSAN SANDIASIH. Cetakan 14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Masltoh, Imas. (2004). “Kontribusi Pemberian Insentif Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Mengajar Guru Di Smpn Kecamatan Cibatu Dan Campaka Kabupaten Purwakarta”.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Handari. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Panggabean, Mutiara S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Paramita, Ratna Wijayanti Daniar, Noviansyah Rizal, and Riza Bahtiar Sulistyan. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Buku Bahan Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi Dan Manajemen*. Edisi ketiga. Lumajang: Widya Gama Press.
- Pasaribu, Cornelius, and Irsutami. (2015). “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Politeknik Negeri Batam* 3, no. 1 : 69–73.
- Pendidikan, Jurusan Manajemen, Fakultas Ilmu, Tarbiyah Dan, Universitas Islam, and Negeri Syarif. (2015). “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru Di Smk Islamiyah Ciputat”.
- Perdana, Echo. (2016). *Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22*. Bangka Belitung: Lab Kom Manajemen FE UBB.
- Rivai, Veitzal, and Ella jauvani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Rizal, Muhamad, M Syafiie Idrus, and Rahayu Mintarti. (2014). "Effect of Compensation on Motivation , Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)" 3, no. 2 : 64–79.
- Saefullah. (2012). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Saifudin, Azwar. (2003). *Sikap Manusia Teori Dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sholihah, Izzatus, and Zakaria Firdaus. (2019). "Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan." *Al-Hikmah: Jurnal Kependidikan Dan Syariah* 7, no. 3 : 33–46. <http://www.jurnal.staiba.ac.id/index.php/Al-Hikmah/article/view/97/>.
- Sondang P. Siagian. (1990). *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta: Bumi Aksara, 1990.
- Sondang P. Siagian, MPA. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarwan Danim. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan Kepemimpinan Jenius (IQ +EQ) Etika, Perilaku, Motivasi, Dan Mitos*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif Dan Rnd*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Cetakan ke. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

- Sumariyak, Asep, Mahasiswa Program, Pascasarjana Universitas, Muhammadiyah Metro, Dosen Program, Pascasarjana Universitas, and Muhammadiyah Metro. (2021). "PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP SE-KECAMATAN" 6, no. 20 (n.d.): 1–13.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: encana Prenada Media.
- Syamsul Ma'arif. (2012). *Guru Profesional Harapan Dan Kenyataan*. Semarang: Need's Press.
- Usman, Husaini. (2006). *Manajemen Teori, Praktek, Dan Riset Pendidikan, Bumi Aksara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utomo, Hanggara Budi, Dewi Retno Suminar, and Dema Yulianto. (2019). "Motivasi Mengajar Guru Ditinjau Dari Kepuasan." *Psikologi* 18, no. 1 : 69–81. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/17374>.
- Wahjono, Sentot Imam. (2008). *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*. Jakarta: PT Indeks.
- Widarjono, Agus. (2005). *Ekonometrika Teori Teori Dan Aplikasi Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Yogyakarta: Ekonosia.
- Wiratna, Sujarweni. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi Dengan SPSS*.
- Yuliara, I Made. (2016). "Modul Regresi Linier Berganda." *Universitas Udayana* : 18.
- Yusmaniarti, Hesti Setiorini, and Lola Pitaloka. (2019). "Pengaruh Good Corporate Governance, Profitabilitas,

Dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Property Dan Real Estate Indonesia.” *Jurnal Ilmiah Akuntansi* 3, no. 4 : 406–418.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar Nama-nama Responden

No	Nama	Jabatan
1	Jumaidi, S.Pd.I	Kepala Madrasah
2	Chasanah, S.Pd.I	Guru Kelas I A
3	Nur Azizah, S.Pd.I	Guru Kelas I B
4	Dra. Solihati	Guru Kelas I C
5	Kholis Wirayanti, S.Pd.I	Guru Kelas I D
6	Kasminah, S.Pd	Guru Kelas II A
7	Indah Noviyanti, S.Pd	Guru Kelas II B
8	Muasiyah, S.Pd	Guru Kelas II C
9	Afifatum Musyaadah, S.Pd	Guru Kelas II D
10	Agus Haryadi, S.Ag, S.Pd	Guru Kelas III A
11	Diana Kumala Syarifah, S.Pd	Guru Kelas III B
12	M. Nurkhasbullah S.Pd	Guru Kelas III C
13	Siti Mu'asyarofah, S.Pd.I	Guru Kelas III D
14	Masruroh, S.Pd.I	Guru Kelas IV A
15	Siti Qodriyah, S.Ag	Guru Kelas IV B
16	Muhammad Nurhadi, S.Pd	Guru Kelas IV C
17	Isna'atul Afifah, S.Pd	Guru Kelas IV D
18	Ahmad Durun Nafis, S.Pd.I	Guru Kelas V A

19	Siti Djamilah, S.Pd, M.Pd.	Guru Kelas V B
20	Mutmainnah, S.Pd.I	Guru Kelas V C
21	Nur Hayati, S.Pd.I	Guru Kelas VI A
22	Muthoharoh, S.Pd.I, M.Pd	Guru Kelas VI B
23	Siti Mustiah, S.Pd.I	Guru Kelas VI C
24	Hamzah Prasetya N, S.Ag	PJOK
25	Alfan Ahmad Bahruddin	PJOK
26	Dhimas P. Harriyadi, S.Pd	B.inggris
27	Paramita Sari Oktaviani	B.inggris
28	M. As'ad Ulul Albab, S.Pd.I	Amsilati
29	Aizzatum Muhtalifah, S.Pd	Amsilati
30	Ibnu Muhibbin, S.Ag	Pencak Silat

Lampiran 2a : Kisi-kisi Instrumen Insentif

Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Angket Insentif (X1)

Indikator	Kisi-kisi	Pernyataan
1. Honorarium	Pemberian insentif sesuai prosedur	Pelaksanaan pemberian insentif guru telah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan
	Kelayakan insentif	Pimpinan selalu memperhitungkan kelayakan insentif yang akan diberikan kepada setiap guru

2. Hadiah	Pencapaian menjadi guru berprestasi	Bpk/Ibu mendapat hadiah non tunai dari pemerintah/yayasan /lembaga lain atas pencapaiannya menjadi guru berprestasi
	Tidak pernah absen mengajar	Bpk/Ibu mendapat hadiah bonus uang dari pemerintah, kepala pengelola MI atau yayasan karena tidak pernah absen dalam mengajar

	Pencapaian menjadi guru teladan	Bpk/Ibu mendapat hadiah subsidi pendidikan (S2) dari pemerintah/ yayasan atau lembaga lain atas prestasinya menjadi guru teladan
3. Penghargaan	Menciptakan Madrasah yang kreatif dan inovatif	Bpk/Ibu mendapat penghargaan dari pemerintah/yayasan atau lembaga lain atas prestasi dalam menciptakan MI yang kreatif dan inovatif

	Prestasi menjadi guru terbaik	Bpk/Ibu mendapat sertifikat penghargaan dari pemerintah/ yayasan atau lembaga lain atas prestasinya menjadi guru terbaik.
	Prestasi di bidang kompetisi	Bpk/Ibu mendapat reward berupa uang pembinaan dari pemerintah/yayasan atau lembaga lain atas prestasinya di bidang kompetisi
4. Pujian	Pencapaian menjadi guru berprestasi	Bpk/Ibu mendapat apresiasi secara tertulis dari pemerintah, yayasan, atau masyarakat atas pencapaiannya

		menjadi guru berprestasi
	Meraih prestasi menciptakan media pembelajaran	Bpk/Ibu mendapat pujian atau apresiasi secara tertulis dari pemerintah, ketua lembaga/ yayasan atau masyarakat atas prestasi dalam menciptakan media pembelajaran yang kreatif dan inovatif

Lampiran 2b : Kisi-kisi instrument motivasi mengajar

Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Angket Motivasi Mengajar (X2)

Indikator	Kisi-kisi	Pernyataan
1. Ketekunan dalam mengajar	Memberikan les tambahan	Dalam menghadapi ujian, saya berupaya melakukan les tambahan kepada siswa diluar jam madrasah
2. Semangat mengajar	Menerapkan pembelajaran di kelas	Saya tidak ingin pembelajaran di kelas terlihat pasif dan sunyi
3. Kegairahan	Memiliki semangat tinggi	Saya bersedia ditugaskan di kelas lain dengan alasan kuat
	Memberikan tugas	Tugas-tugas berat bagi saya tidak

		membuat tantangan untuk maju
4. Tanggung jawab	Tetap memberikan tugas meskipun izin	Dalam keadaan terpaksa seperti sakit, saya meminta izin kepada kepala madrasah untuk tidak mengajar namun tetap memberikan tugas untuk siswanya
5. Keinginan	Memiliki keinginan melakukan hal-hal terbaik	Saya ada inisiatif dalam melakukan hal-hal yang terbaik untuk meningkatkan kualitas mengajar
	Memaksimalkan fasilitas yang ada	Dalam kegiatan pembelajaran saya menggunakan alat peraga di dalam kelas

Lampiran 2c : Kisi-kisi instrumen kinerja guru

Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Angket Kinerja Guru (Y)

Indikator	Kisi-kisi	Pernyataan
1. Mengelola materi pembelajaran	Menyusun program tahunan	Saya menyusun program tahunan sesuai dengan materi yang diampu
	Menentukan metode	Saya menentukan metode sesuai dengan karakteristik peserta didik di kelas
	Memilih sumber belajar	Saya memilih sumber belajar sesuai dengan tujuan pembelajaran
2. Mengembangkan KI & KD	Mempersiapkan materi	Saya mempersiapkan

		materi mengacu pada KI & KD
	Menyusun indikator dan tujuan	Saya menyusun indikator dan tujuan sesuai dengan KI & KD
	Tahapan kegiatan pembelajaran	Tahapan kegiatan pembelajaran yang saya lakukan sesuai KI & KD
3. Mengembangkan materi pembelajaran	Menjelaskan materi	Saya menjelaskan materi dengan contoh nyata dalam kegiatan sehari-hari
	Menggunakan metode penunjang	Saya menggunakan metode yang menunjang kreativitas anak didik
	Mengaktualisasikan	Saya memfasilitasi peserta didik untuk

	potensi belajar	mengaktualisasikan potensi belajarnya
4. Mengembangkan keprofesionalan		Saya mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diadakan baik dari dalam madrasah maupun dari luar madrasah
		Saya mengidentifikasi masalah yang timbul dari proses dan hasil belajar siswa
5. Memanfaatkan teknologi informasi	Penyediaan teknologi informasi	MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan telah banyak menyediakan teknologi informasi yang canggih untuk

		guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya
	Kemudahan penggunaan teknologi informasi	Dengan kemudahan penggunaan teknologi informasi maka dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan saya

Lampiran 2d : Indikator penelitian

Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	No. Item
1	Insentif	Honorarium	1 & 2
		Hadiah	3,4,5
		Penghargaan	6,7,8
		Pujian	9 & 10
2	Motivasi Mengajar	Ketekunan dalam mengajar	11
		Semangat mengajar	12
		Kegairahan	13 & 14
		Tanggung jawab	15
		Keinginan	16 & 17
	Kinerja	Mengelola materi pembelajaran	18,19,20
		Mengembangkan KI & KD	21,22,23
		Mengembangkan materi pembelajaran	24,25,26
		Mengembangkan keprofesionalan	27 & 28

		Memanfaatkan teknologi informasi	29 & 30
--	--	----------------------------------	---------

Lampiran 3 : Angket Penelitian

Angket Penelitian

Lampiran Angket Penelitian

Semarang, 12 Oktober 2022

Yth. Bapak/Ibu Guru MI Terpadu Nurul Islam

Ngaliyan Semarang

Dengan hormat,

Saya Muhammad Luthfi, mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang sedang menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul “*Kontribusi Insentif dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan Semarang*”.

Berdasarkan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk mengisi angket penelitian yang

terlampir sesuai dengan keadaan yang sebenarnya guna memperoleh data bagi penelitian saya. Angket ini semata-mata untuk kepentingan dan kemajuan akademik, sehingga hasilnya tidak mempengaruhi penilaian kinerja Bapak/Ibu. Selain itu, peneliti menjamin kerahasiaan identitas Bapak/Ibu Guru.

Demikian surat ini saya buat. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Muhammad Luthfi

ANGKET PENELITIAN

Nama :

Jenis Kelamin:

Jabatan :

Umur :

Pendidikan Terakhir:

Lama Kerja :tahun

Petunjuk Pengisian Angket :

1. Bacalah pernyataan-pernyataan tersebut dengan seksama dan teliti. Setelah itu pilihlah salah satu dari empat pilihan jawaban yang tersedia yaitu :

SS (Sangat Setuju) : Bila pernyataan sangat sesuai dengan diri anda

S (Setuju) : Bila pernyataan sesuai dengan diri anda

TS (Tidak Setuju) : Bila pernyataan tidak sesuai dengan diri anda

STS (Sangat Tidak Setuju) : Bila pernyataan sangat tidak sesuai dengan diri anda

2. Pilihlah salah satu jawaban yang anda paling anggap sesuai dengan keadaan diri anda, dengan memberikan tanda *Cheklis* (√) dikolom yang telah disediakan.
3. Hasil kuesioner seutuhnya akan dijaga kerahasiaanya. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini, peneliti menyampaikan terima kasih.

****Selamat Mengerjakan****

A. Angket Insentif

Makna kode: **SS** = Sangat Setuju, **S** = Setuju, **TS** = Tidak Setuju, **STS** = Sangat Tidak Setuju.

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Pelaksanaan pemberian insentif guru telah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.				
2	Pimpinan selalu memperhitungkan kelayakan insentif yang akan diberikan kepada setiap guru.				
3	Bpk/Ibu mendapat hadiah non tunai dari pemerintah/yayasan/lembaga lain atas pencapaiannya menjadi guru berprestasi.				
4	Bpk/Ibu mendapat bonus uang dari pemerintah, kepala pengelola MI atau yayasan				

	karena tidak pernah absen dalam mengajar.				
5	Bpk/Ibu mendapat hadiah subsidi pendidikan (S2) dari pemerintah/yayasan atau lembaga lain atas prestasinya menjadi guru teladan.				
6	Bpk/Ibu mendapat penghargaan dari pemerintah/yayasan atau lembaga lain atas prestasi dalam menciptakan MI yang kreatif dan inovatif.				
7	Bpk/Ibu mendapat sertifikat penghargaan dari pemerintah/yayasan atau lembaga lain atas prestasinya menjadi guru terbaik.				
8	Bpk/Ibu mendapat reward berupa uang pembinaan dari pemerintah/yayasan atau				

	lembaga lain atas prestasinya di bidang kompetisi.				
9	Bpk/Ibu mendapat apresiasi secara tertulis dari pemerintah, yayasan, atau masyarakat atas pencapaiannya menjadi guru berprestasi.				
10	Bpk/Ibu mendapat pujian atau apresiasi secara tertulis dari pemerintah, ketua lembaga/yayasan atau masyarakat atas prestasi dalam menciptakan media pembelajaran yang kreatif dan inovatif.				

B. Angket Motivasi Mengajar

Makna kode: **SS** = Sangat Setuju, **S** = Setuju, **TS** = Tidak Setuju, **STS** = Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
11	Dalam menghadapi ujian, saya berupaya melakukan les tambahan kepada siswa di luar jam madrasah.				
12	Saya tidak ingin pembelajaran di kelas terlihat pasif dan sunyi.				
13	Saya bersedia ditugaskan di kelas lain dengan alasan yang kuat.				
14	Tugas-tugas berat bagi saya tidak membuat tantangan untuk maju.				

15	Dalam keadaan terpaksa seperti sakit, saya meminta izin kepada kepala madrasah untuk tidak mengajar namun tetap memberikan tugas untuk siswanya.				
16	Saya ada inisiatif dalam melakukan hal-hal yang terbaik untuk meningkatkan kualitas mengajar.				
17	Dalam kegiatan pembelajaran saya menggunakan alat peraga di dalam kelas.				

C. Angket Kinerja Guru

Makna kode: **SS** = Sangat Setuju, **S** = Setuju, **TS** = Tidak Setuju, **STS** = Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
18	Saya menyusun program tahunan sesuai dengan materi yang diampu.				
19	Saya menentukan metode sesuai dengan karakteristik peserta didik di kelas.				
20	Saya memilih sumber belajar sesuai dengan tujuan pembelajaran.				
21	Saya mempersiapkan materi mengacu pada KI & KD.				

22	Saya menyusun indikator dan tujuan sesuai KI & KD .				
23	Tahapan kegiatan pembelajaran yang saya lakukan sesuai KI & KD.				
24	Saya menjelaskan materi dengan contoh nyata dalam kehidupan sehari-hari.				
25	Saya menggunakan metode yang menunjang kreativitas anak didik.				
26	Saya memfasilitasi peserta didik untuk mengaktualisasikan potensi belajarnya.				
27	Saya mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diadakan baik dari				

	dalam madrasah maupun dari luar madrasah.				
28	Saya mengidentifikasi masalah yang timbul dari proses dan hasil belajar siswa.				
29	MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan telah banyak menyediakan teknologi informasi yang canggih untuk guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.				
30	Dengan kemudahan penggunaan teknologi informasi maka dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan saya.				

Lampiran 4a : Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Insentif

Analisis Uji Validitas Variabel Insentif

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
1	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3
2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3
5	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3
6	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3
7	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3
8	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3
9	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
10	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3
11	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3
12	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4
13	3	2	3	3	4	2	4	4	4	4
14	1	3	2	3	3	2	2	2	3	2
15	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
R hitung	0,49 581 3	0,3 427 03	0,6 756 54	0,5 339 36	0,6 823 57	0,6 534 73	0,8 229 51	0,6 790 87	0,8 236 89	0,6 132 57
R tabel	0,51 4	0,5 14	0,5 14	0,5 14	0,5 14	0,5 14	0,5 14	0,5 14	0,5 14	0,5 14
V/T	T	T	V	V	V	T	T	V	T	V

	X11	X12	X13	X14	X15	Total
1	3	3	3	2	3	43
2	3	3	3	3	3	40
3	3	3	3	3	3	45
4	3	3	3	3	3	46
5	3	3	3	3	3	44
6	3	3	3	3	3	44
7	3	3	2	3	2	39
8	3	3	4	4	4	53
9	4	3	3	3	3	52
10	3	3	3	3	3	49
11	3	3	3	3	3	49
12	4	3	3	3	3	51
13	4	2	3	2	3	47
14	3	3	3	3	3	38
15	3	3	3	3	3	47
R hitung	0,47 241 7	- 0,0 721 5	0,5 750 08	0,2 984 44	0,5 750 08	
R tabel	0,51 4	0,5 14	0,5 14	0,5 14	0,5 14	
V/T	T	T	V	T	V	

Lampiran 4b : Hasil Analisis Uji Validitas

Variabel Motivasi Mengajar

Analisis Uji Validitas Variabel Motivasi Mengajar

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
1	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3
2	4	2	2	4	3	3	3	3	2	3
3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	3
5	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3
6	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4
7	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
8	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4
9	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4
10	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4
11	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4
12	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4
13	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3
14	4	3	1	4	4	4	4	3	3	4
15	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3
R hitung	0,23 159 2	0,6 850 75	0,4 661 4	0,4 739 55	0,2 886 35	0,7 452 25	0,3 890 92	0,7 297 83	0,6 874 62	0,5 561 76
R tabel	0,51 4	0,5 14	0,5 14	0,5 14	0,5 14	0,5 14	0,5 14	0,5 14	0,5 14	0,5 14
V/T	T	V	T	T	T	V	T	V	V	V

	X11	X12	X13	X14	X15	Total
1	3	2	2	3	2	39
2	3	2	3	3	2	42
3	4	2	4	4	1	53
4	4	1	4	4	1	47
5	4	2	4	3	2	49
6	3	2	4	4	2	50
7	3	3	3	3	2	42
8	4	2	4	4	1	50
9	3	3	4	3	2	49
10	3	1	3	3	1	45
11	2	2	4	3	1	45
12	2	2	4	3	1	46
13	3	2	3	3	2	41
14	3	1	3	3	1	45
15	3	2	4	3	2	46
R hitung	0,46 614	- 0,0 020 8	0,8 244 13	0,6 570 74	- 0,3 389 6	
R tabel	0,51 4	0,5 14	0,5 14	0,5 14	0,5 14	
V/T	T	T	V	V	T	

Lampiran 4c : Hasil Analisis Uji Validitas Variabel

Kinerja Guru

Analisis Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
10	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3
11	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3
12	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3
15	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3
R hitung	0,75 789 414 1	0,7 110 761 07	0,5 935 428 67	0,7 125 074 07	0,7 125 074 07	0,6 814 306 06	0,7 443 447 39	0,7 110 761 07	0,8 957 235 97	0,5 973 851 71
R tabel	0,51 4	0,5 14	0,5 14	0,5 14	0,5 14	0,5 14	0,5 14	0,5 14	0,5 14	0,5 14
V/T	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V

	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total
1	3	3	3	3	3	48
2	3	3	3	3	3	45
3	4	4	4	4	4	60
4	4	4	3	3	3	54
5	3	3	3	3	3	53
6	3	3	3	3	3	53
7	3	3	3	3	3	45
8	4	2	3	4	4	57
9	4	4	3	3	4	56
10	4	4	3	3	3	53
11	4	4	3	3	3	53
12	3	3	3	3	4	52
13	3	3	3	3	3	45
14	4	4	3	3	3	53
15	3	3	3	3	3	45
R hitung	0,74 250 542 7	0,3 540 658 4	0,4 924 388 33	0,5 956 650 55	0,6 228 190 67	
R tabel	0,51 4	0,5 14	0,5 14	0,5 14	0,5 14	
V/T	V	T	T	V	V	

Lampiran 5a : Hasil Analisis Uji Reliabilitas Variabel Insentif

Analisis Uji Reliabilitas Variabel Insentif

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.764	11

Lampiran 5b : Hasil Analisis Uji Reliabilitas Variabel

Motivasi Mengajar

Analisis Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Mengajar

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.780	8

Lampiran 5c : Hasil Analisis Uji Reliabilitas Variabel

Kinerja Guru

Analisis Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.766	14

Lampiran 6a : Skor Hasil Angket Insentif

Hasil Angket Insentif

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Nilai
1	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	43
2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	46
5	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
6	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
7	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	39
8	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	53
9	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	52
10	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	49
11	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	49
12	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	51
13	3	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	2	3	2	3	47
14	1	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	38
15	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	47

Lampiran 6b : Skor Hasil Angket Motivasi Mengajar

Hasil Angket Motivasi Mengajar

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Nilai
1	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	39
2	4	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	42
3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	53
4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	3	4	1	4	4	1	47
5	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	2	49
6	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	2	50
7	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	42
8	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	2	4	4	1	50
9	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	49
10	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	1	3	3	1	45
11	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	2	2	4	3	1	45
12	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	2	2	4	3	1	46
13	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	41
14	4	3	1	4	4	4	4	3	3	4	3	1	3	3	1	45
15	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	46

Lampiran 6c : Skor Hasil Angket Kinerja Guru

Hasil Angket Kinerja Guru

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Nilai
1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	54
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	53
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	53
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	57
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	56
10	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	53
11	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	53
12	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	52
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
14	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	53
15	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	45

Lampiran 7 : Hasil Uji Normalitas Insentif, Motivasi

Mengajar, Kinerja Guru

Analisis Uji Normalitas Insentif, Motivasi

Mengajar, Kinerja Guru

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.90466705
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.089
	Negative	-.134
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.182 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Lampiran 8 : Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Independent
(Insentif dan Motivasi Mengajar)

		Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig	Collinearity Statistic	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	
1	(constant)	18.854	6.385		2.483	0,020		
	Insentif (X1)	0,087	0,168	0,077	0,517	0,610	0,860	1.162
	Motivasi Mengajar (X2)	1.177	0,264	0,664	4.464	<,001	0,860	1.162
e. Dependent Variable : Kinerja Guru (Y)								

Lampiran 9 : Hasil Uji Heterokedastisitas

Insentif dan Motivasi Mengajar

Analisis Uji Heterokedastisitas

Insentif dan Motivasi Mengajar

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.335	3.700		-.090	.929
	X1	.106	.097	.221	1.087	.287
	X2	-.030	.153	-.040	-.198	.844

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 10 : Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.697 ^a	.485	.447	3.01033	2.642
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

d	dl	du	4-dl	4-du
2,642	1,284	1,567	2,716	2,433

Lampiran 11: Tabel Bantu Distribusi Durbin Watson

Signifikansi $\alpha = 0,05$

n	k'=1		k'= 2		k'= 3		k'= 4		k'= 5	
	d _L	d _U	d _L	d _U	d _L	d _U	d _L	d _U	d _L	d _U
15	1.077	1.361	0.946	1.543	0.814	1.750	0.685	1.977	0.562	2.21
16	1.106	1.371	0.982	1.539	0.857	1.728	0.734	1.935	0.615	2.15
17	1.133	1.381	1.015	1.536	0.897	1.710	0.779	1.900	0.664	2.10
18	1.158	1.391	1.046	1.535	0.933	1.696	0.820	1.872	0.710	2.06
19	1.180	1.401	1.074	1.536	0.967	1.685	0.859	1.848	0.752	2.02
20	1.201	1.411	1.100	1.537	0.998	1.676	0.894	1.828	0.792	1.99
21	1.221	1.420	1.125	1.538	1.026	1.669	0.927	1.812	0.829	1.96
22	1.239	1.429	1.147	1.541	1.053	1.664	0.958	1.797	0.863	1.94
23	1.257	1.437	1.168	1.543	1.078	1.660	0.986	1.785	0.895	1.92
24	1.273	1.446	1.188	1.546	1.101	1.656	1.013	1.775	0.925	1.90
25	1.288	1.454	1.206	1.550	1.123	1.654	1.038	1.767	0.953	1.89
26	1.320	1.461	1.224	1.553	1.143	1.652	1.062	1.759	0.979	1.88
27	1.316	1.469	1.240	1.556	1.162	1.651	1.084	1.753	1.004	1.86
28	1.328	1.476	1.255	1.560	1.181	1.650	1.104	1.747	1.028	1.85
29	1.341	1.483	1.270	1.563	1.198	1.650	1.124	1.743	1.050	1.84
30	1.352	1.489	1.284	1.567	1.214	1.650	1.143	1.739	1.071	1.83
31	1.363	1.496	1.297	1.570	1.229	1.650	1.160	1.735	1.090	1.83
32	1.373	1.502	1.309	1.574	1.244	1.650	1.177	1.732	1.109	1.82
33	1.383	1.508	1.321	1.577	1.258	1.651	1.193	1.730	1.127	1.81

34	1.393	1.514	1.333	1.580	1.271	1.652	1.208	1.728	1.144	1.81
35	1.402	1.519	1.343	1.584	1.283	1.653	1.222	1.726	1.160	1.80
36	1.411	1.525	1.354	1.587	1.295	1.654	1.236	1.724	1.175	1.80
37	1.419	1.530	1.364	1.590	1.307	1.655	1.249	1.723	1.190	1.80
38	1.427	1.535	1.373	1.594	1.318	1.656	1.261	1.722	1.204	1.79
39	1.435	1.540	1.382	1.597	1.328	1.658	1.273	1.722	1.218	1.79
40	1.442	1.544	1.391	1.600	1.338	1.659	1.285	1.721	1.230	1.79
45	1.475	1.566	1.430	1.615	1.383	1.666	1.336	1.720	1.287	1.78
50	1.503	1.585	1.462	1.628	1.421	1.674	1.378	1.721	1.335	1.77
55	1.528	1.601	1.490	1.641	1.452	1.681	1.414	1.724	1.374	1.77
60	1.549	1.616	1.514	1.652	1.480	1.689	1.444	1.727	1.408	1.77
65	1.567	1.629	1.536	1.662	1.503	1.696	1.471	1.731	1.438	1.77
70	1.583	1.641	1.554	1.672	1.525	1.703	1.494	1.735	1.464	1.77
75	1.598	1.652	1.571	1.680	1.543	1.709	1.515	1.739	1.487	1.77
80	1.611	1.662	1.586	1.688	1.560	1.715	1.534	1.743	1.507	1.77
85	1.624	1.671	1.600	1.696	1.575	1.721	1.550	1.747	1.525	1.77
90	1.635	1.679	1.612	1.703	1.589	1.726	1.566	1.751	1.542	1.78
95	1.645	1.687	1.623	1.709	1.602	1.732	1.579	1.755	1.557	1.78
100	1.654	1.694	1.634	1.715	1.613	1.736	1.592	1.758	1.571	1.78

Lampiran 12 : Tabel Penolong Untuk Menguji Regresi

Tabel Penolong Untuk Menguji Regresi

	X1	X2	Y	X1 ²	X2 ²	Y ²	X1.Y	X2.Y	X1.X2
1	29	18	42	841	324	1764	1218	756	522
2	26	19	39	676	361	1521	1014	741	494
3	30	28	52	900	784	2704	1560	1456	840
4	30	23	47	900	529	2209	1410	1081	690
5	30	24	47	900	576	2209	1410	1128	720
6	30	27	47	900	729	2209	1410	1269	810
7	25	20	39	625	400	1521	975	780	500
8	36	26	52	1296	676	2704	1872	1352	936
9	36	24	49	1296	576	2401	1764	1176	864
10	35	23	46	1225	529	2116	1610	1058	805
11	35	24	46	1225	576	2116	1610	1104	840
12	35	24	46	1225	576	2116	1610	1104	840
13	34	20	39	1156	400	1521	1326	780	680
14	25	23	46	625	529	2116	1150	1058	575
15	32	22	39	1024	484	1521	1248	858	704
16	34	23	48	1156	529	2304	1632	1104	782
17	27	22	42	729	484	1764	1134	924	594
18	29	21	44	841	441	1936	1276	924	609
19	33	21	41	1089	441	1681	1353	861	693
20	31	23	51	961	529	2601	1581	1173	713
21	30	23	46	900	529	2116	1380	1058	690
22	29	23	48	841	529	2304	1392	1104	667
23	28	22	46	784	484	2116	1288	1012	616
24	39	24	51	1521	576	2601	1989	1224	936

25	30	20	42	900	400	1764	1260	840	600
26	32	22	49	1024	484	2401	1568	1078	704
27	34	23	39	1156	529	1521	1326	897	782
28	29	24	49	841	576	2401	1421	1176	696
29	35	27	46	1225	729	2116	1610	1242	945
30	36	23	47	1296	529	2209	1692	1081	828
	944	686	1365	30078	15838	62583	43089	31399	21675

Lampiran 13a : Hasil Uji T Variabel X1 terhadap Y

Hasil Uji T Variabel X1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.325 ^a	.106	.074	3.897
a. Predictors: (Constant), Insentif (X1)				

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.256	1	50.256	3.309	.080 ^b
	Residual	425.244	28	15.187		
	Total	475.500	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)						
b. Predictors: (Constant), Insentif (X1)						

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.957	6.385		5.318	.000
	Insentif (X1)	.367	.202	.325	1.819	.080
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)						

Lampiran 13b : Hasil Uji T Variabel X2 terhadap Y

Hasil Uji T Variabel X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.462	2.971
a. Predictors: (Constant), Motivasi Mengajar (X2)				

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228.407	1	228.407	25.882	.000 ^b
	Residual	247.093	28	8.825		
	Total	475.500	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Mengajar (X2)						

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.420	5.546		3.141	.004
	Motivasi Mengajar (X2)	1.228	.241	.693	5.087	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)						

Lampiran 14 : Hasil Uji F Variabel X1 dan X2

Hasil Uji F Variabel X1 dan X2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.485	.447	3.010
a. Predictors: (Constant), Motivasi Mengajar (X2), Insentif (X1)				

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230.824	2	115.412	12.736	.000 ^b
	Residual	244.676	27	9.062		
	Total	475.500	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Mengajar (X2), Insentif (X1)						

Coefficients^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model						
1	(Constant)	15.854	6.385		2.483	.020
	Insentif (X1)	.087	.168	.077	.517	.610
	Motivasi Mengajar (X2)	1.177	.264	.664	4.464	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)						

Lampiran 15 : Surat Telah Melakukan Penelitian

Keterangan Telah Melakukan Penelitian



**YAYASAN BAITURROHIM RINGINWOK
MADRASAH IBTIDAIYAH NURUL ISLAM**

Jl. Honggowongso Kelurahan Purwoyoso Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang,
50184 • 024-76435205 NSM: 111233740076 NPSN: 60713870 N55:112035116004
www.nurisingalihan.sch.id Email: humas@nurisingalihan.sch.id www.yayasanbaiturrohim.com

SURAT KETERANGAN

Nomor: 046/MI.NI/XI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : JUMAIDI, S.Pd.I
Jabatan : Kepala Madrasah
Unit Kerja : MI Nurul Islam
Alamat : Jl. Honggowongso No.1 Ringinwok,
Kel. Ngaliyan, Kec. Ngaliyan, Kota Semarang.

Menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD LUTHFI
NIM : 1803036084
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Kontribusi Insentif dan Motivasi Mengajar terhadap
Kinerja Guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan.

Mahasiswa tersebut benar-benar telah melakukan penelitian di MI Nurul Islam Ngaliyan Semarang.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 26 November 2022

Kepala Madrasah

JUMAIDI, S.Pd.I



Lampiran 16 : Surat Izin Pra Riset

Surat Keterangan Pra Riset



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jalan Prof. Hamka Km.2 Semarang 50185
Telepon 024-7601295, Faksimile 024-7615387
www.walisongo.ac.id

Nomor: 2714/Un.10.3/D1/TA.00.01/06/2022

9 Agustus 2022

Lamp :-

Hal : Pengantar Pra Riset

a.n. : Muhammad Luthfi

NIM : 1803036084

Yth.

Bapak/Ibu Kepala sekolah

di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.,

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, bersama ini kami hadapkan mahasiswa :

Nama : Muhammad Luthfi

NIM : 1803036084

Alamat : Ds. Pegandon Kec. Pegandon Kab. Kendal

Judul Skripsi : Kontribusi Insentif dan Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan Semarang

Pembimbing :

1. Dr. H. Abdul Wahid, M.Ag

Selubungan dengan hal itu mohon kiranya yang bersangkutan diberikan izin prariset, dukungan, serta data-data yang dibutuhkan berkaitan dengan hal tersebut.

Demikian atas perhatian dan tercabulnya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alikum Wr.Wb.



Tembusan :

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang (sebagai laporan)

Lampiran 17 : Surat Izin Penelitian

Surat Keterangan Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jalan Prof. Hamka Km.2 Semarang 50185
Telepon: 024-7601295, Faksimile: 024-7615387
www.walisongo.ac.id

Nomor : 4680/Un.10.3/D1/TA.00.01/10/2022 7 Oktober 2022
Lamp : -
Hal : Mohon Izin Riset
a.n : Muhammad Luthfi
NIM : 1803036084

Yth.
Kepala MI
di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.,
Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, bersama ini kami hadapkan mahasiswa :

Nama : Muhammad Luthfi
NIM : 1803036084
Alamat : Ds. Pegandon, Kec. Pegandon, Kab. Kendal.
Judul Skripsi : Kontribusi Insentif dan Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Guru di MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan Semarang

Pembimbing :
1. Dr. H. Abdul Wahid, M.Ag.

Sehubungan dengan hal itu mohon kiranya yang bersangkutan diberikan izin riset, dukungan, serta data-data yang dibutuhkan berkaitan dengan hal tersebut.

Demikian atas perhatian dan terkabulnya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Tembusan :
Dekan FITK UIN Walisongo (sebagai laporan)

Lampiran 18 : Nilai Bimbingan Skripsi

Nilai Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hanka (Kampus II) Ngaliyan Semarang 50185
Telp. 024-7601295 Fax. 024-7615387

Hal : **Nilai Bimbingan Skripsi**

Yth
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo Semarang
di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat kami beritahukan, setelah kami membimbing skripsi mahasiswa :

Nama : Muhammad Luthfi
NIM : 1803036084
Judul : **Kontribusi Insentif Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Di
MI Terpadu Nurul Islam Ngaliyan**

Maka nilai bimbingan skripsi adalah :

Dengan catatan bahwa : **6+ (3,7)**

Demikian untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 6 Desember 2022

Pembimbing,

Dr. H. Abdul Wahid, M.Ag
NIP. 19691114 199403 1003

Lampiran 19 : Surat Penunjukkan Dosen Pembimbing

Surat Keterangan Penunjukkan Dosen Pembimbing



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Prof. Dr. Hanka Kampus II Ngaliyan Telp. 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185

Nomor : 2119/Un.10.3/J3/PP.00.20.03.2022
Lampiran : -
Perihal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Semarang, 6 April 2022

Kepada Yth.

Dr. H. Abdul Wahid, M.Ag

Di Semarang

Assalaamu 'alaikum wr. wb

Berdasarkan hasil pembahasan usulan judul Penelitian di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), maka Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan menyetujui judul Skripsi Mahasiswa :

Nama : Muhammad Luthfi

NIM : 1803036084

Judul : **Kontribusi Insentif dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru di SD Islam Al-Azhar 29.**

Dan menunjuk :

Pembimbing : **Dr. H. Abdul Wahid, M.Ag**

Demikian penunjukan pembimbing Skripsi ini disampaikan, dan atas kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalaamu 'alaikum wr. wb.

A.n. Dekan,
Ketua Jurusan MPI



Dr. Farkuroji, M. Pd
19770415 200701 1032

Tembusan disampaikan kepada Yth :

I. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Walisongo Semarang

Lampiran 20 : Dokumentasi Penelitian

Dokumentasi Penelitian





RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Muhammad Luthfi
 2. Tempat & Tgl. Lahir : Kendal, 21 Agustus 1999
 3. Alamat Rumah : Jl. H. Matoha Pegandon Kendal
Jawa Tengah
- HP : 088215763506
- E-mail : luthfii.com@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Riwayat Pendidikan
 - a. SDN Pegandon Kendal Thn. 2012
 - b. MTS AL-FITRAH Kedinding Surabaya Thn. 2015
 - c. PDF ULYA AL-FITRAH Kedinding Surabaya Thn. 2018
 - d. UIN Walisongo Semarang
2. Pendidikan Non Formal
 - a. TPQ Muslimat NU Penanggulan Pegandon Thn. 2012
 - b. Pondok Pesantren Assalafi Al-Fitrah Surabaya Thn. 2018