

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
GURU DI MIN 11 BANDA ACEH**

SKRIPSI

CHORY SALSABIILA

NIM. 210206060

**Mahasiswi Prodi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan**



**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH**

2025

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
GURU DI MIN 11 BANDA ACEH**

SKRIPSI

Telah Disetujui dan Diajukan Pada Sidang Munaqasyah Skripsi
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Bidang Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

CHORY SALSABILA

NIM. 210206060

**Mahasiswi Prodi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh**

Disetujui Oleh:

Pembimbing

Ketua program studi

Dr. Yusfa Jamali, M. Pd
NIP. 197602082009011010

Dr. Saifuddin, S.Pd.I., M.Pd
NIP. 198010052010031001

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
GURU DI MIN 11 BANDA ACEH**

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus Serta
Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam.

Pada Hari/Tanggal

Senin, 30 Juni 2025
4 Muharram 1447 H

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua

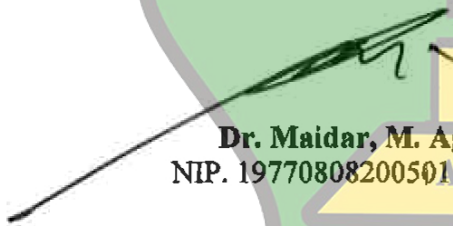
Sekretaris

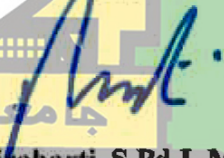

Dr. Yusra Jamali, M. Pd
NIP. 197602082009011010


Dr. Murni, M. Pd
NIP. 198212072025212006

Penguji I

Penguji II


Dr. Maidar, M. Ag
NIP. 197708082005011006


Nelliraharti, S.Pd.I., M. Pd
NIP. 198112052023212021

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh




Prof. Safrul Muluk, S.Ag., M.A., M.Ed., Ph.D
NIP. 197301021997031003

LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Chory Salsabiila
 NIM : 210206060
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
 Fakultas/Prodi : Tarbiyah dan Keguruan
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MIN 11 Banda Aceh

Dengan ini menyatakan bahwa penulisan skripsi saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa memapu mengembangkan dan mempertanggung jawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melakukan pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicaput gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

A R - R A N I R Y

Banda Aceh, 16 Mai 2025

Yang Menyatakan,



Chory Salsabiila

NIM. 210206060

ABSTRAK

Nama : Chory Salsabiila
 NIM : 210206060
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
 Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
 Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MIN 11 Banda Aceh
 Tebal Skripsi : 146
 Pembimbing : Dr. Yusra Jamali, M.Pd,
 Kata Kunci : **Motivasi Kerja, Kinerja Guru**

Rendahnya kinerja guru dapat dilihat dari kurangnya keterlibatan guru didalam pengembangan profesi. Penyebab menurunnya motivasi kerja guru terjadi dari berbagai faktor. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MIN 11 Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi pada penelitian ini sebanyak 32 guru di MIN 11 Banda Aceh. Teknik sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, tetapi sampel pada penelitian ini hanya 28 guru dikarenakan hanya 28 kuesioner yang kembali dan diisi secara lengkap oleh responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu berupa kuesioner dalam bentuk skala likert yang disebarakan kepada guru di MIN 11 Banda Aceh. Hasil dari penelitian ini menunjukan motivasi kerja signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai signifikansi ANOVA sebesar $0,004 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,392. Ini artinya setiap peningkatan 1% tingkat motivasi kerja maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,392. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting didalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, sekolah ataupun lembaga pendidikan perlu memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian perhatian dan pelatihan kepada guru.

A R - R A N I R Y

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah SWT, yang senang tiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MIN 11 Banda Aceh”**. Shalawat dan salam tidak lupa kita sanjungkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam yang penuh kegelapan ke alam yang penuh ilmu pengetahuan seperti yang penulis rasakan pada saat ini.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana Manajemen Pendidikan Islam. Penulis menyadari skripsi ini jauh dari kata sempurna. Untuk menyelesaikan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Mujiburrahman, M.Ag, Selaku Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Prof. Safrul Muluk, S.Ag., M.A, M.Ed., Ph. D., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh beserta jajarannya.

3. Dr. Safriadi,. M.Pd, selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh beserta staf dan jajarannya.
4. Drs. Yusri M. Daud, M.Pd. selaku dosen wali yang telah memberikan arahan selama proses perkuliahan dan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dr. Yusra Jamali, M.Pd, selaku dosen pembimbing skripsi penulis, yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan yang sangat berharga kepada penulis demi kesempurnaan skripsi ini.
6. Bakhtiar, S. Ag.,M. Ag, selaku kepala sekolah MIN 11 Banda Aceh, yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk dapat melangsungkan penelitian dan memperoleh data untuk skripsi penulis.

Penulis menyadari banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, maka dari itu penulis sangat menerima masukan dan saran-saran yang sifatnya membangun demi kebaikan penulisan ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi diri sendiri dan pembaca.

Banda Aceh, 17 Mai 2025

Penulis,

Chory Salsabiila

LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji dan syukur yang tak terhingga penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya yang senantiasa menyertai di setiap langkah penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Berkat karunia-Nya yang begitu besar, segala tantangan dapat terlewati dengan penuh kemudahan.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengungkapkan rasa terima kasih yang mendalam kepada orang-orang yang sudah terlibat dalam proses penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan cinta, skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Ibu tercinta penulis, ibunda Fajriah. Beliau sangat berperan penting dalam perjalanan perkuliahan penulis. Penulis sangat berterima kasih kepada beliau atas segala pengorbanan, cinta, dan doa yang tak pernah berhenti. Beliau adalah salah satu alasan bagi penulis untuk terus bertahan, meskipun terkadang terasa berat, beliau yang selalu memberikan kekuatan kepada penulis. Semua yang penulis capai hari ini adalah hasil dari perjuangan beliau yang luar biasa. Terima kasih telah menjadi ibu dan ayah bagi penulis. Semoga apa yang penulis capai ini bisa sedikit membahagiakan ibunda.
2. Ayah tercinta, Kamaruzzaman, skripsi ini juga penulis persembahkan kepada ayah, meskipun telah melalui banyak rintangan hidup, ayah tetap berusaha memberikan yang terbaik bagi penulis. Terima kasih

ayah, atas perjuangan dan kasih sayang yang selalu hadir meskipun keadaan tidak selalu mudah. Ayah adalah sosok yang mengajarkan penulis tentang kekuatan untuk bertahan, meski hidup tidak selalu berjalan sesuai harapan. Walaupun banyak hal yang harus dilewati bersama, penulis tetap menghargai dan sayang ayah selamanya.

3. Kepada abang dan adik-adik tercinta, Ficry Fakurrazzi, Althaf Radiffan, dan Qaisya Izatul Sukma. Terima kasih atas segala bantuan, dukungan dan kasih sayang yang menjadi kekuatan serta penyemangat bagi penulis dalam menyelesaikan studi ini. Juga kepada seluruh keluarga besar yang selalu memberikan semangat dan doa kepada penulis.
4. Kepada sahabat seperjuangan Indah Maqfirah, dan Vivi Afriliada, yang telah memberikan dorongan dan dukungan dalam melewati masa sulit dan senang bersama, serta memberikan semangat dari awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Terima kasih kepada sahabat Syifa, wulan, Muti, Pija, Nora, dan Adah yang selalu memberikan support kepada penulis, selalu menghibur penulis ketika lelah dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada penghuni Pwhouse Rifa, Dela, Adis, dan Lola yang telah memberikan dukungan serta semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
7. Terakhir, kepada diri sendiri. Chory Salsabiila. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih tetap memilih berusaha dan

merayakan diri mu sendiri sampai kepada titik ini, walaupun sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terima kasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Terima kasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada, chory. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.

Banda Aceh, 17 Mai 2025

Penulis

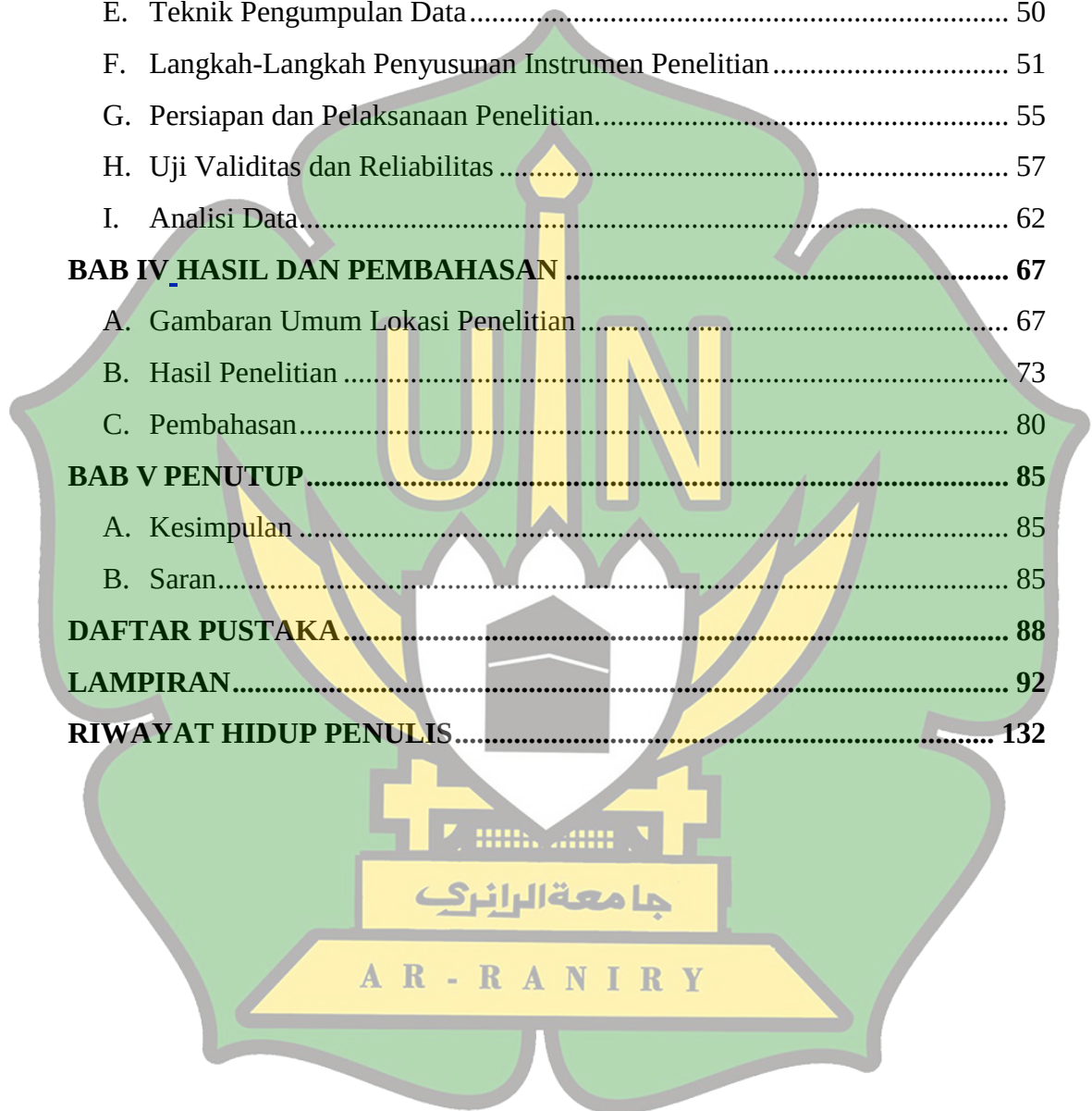
Chory Salsabiila



DAFTAR ISI

LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Definisi Operasional.....	7
F. Kajian Terdahulu yang Relevan.....	9
BAB II LANDASAN TEORITIS.....	15
A. Motivasi Kerja.....	15
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	15
2. Motivasi Intrinsik.....	20
3. Motivasi Ekstrinsik	24
4. Tujuan dan Fungsi Motivasi Kerja.....	27
5. Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja.....	31
B. Kinerja Guru.....	32
1. Pengertian Kinerja Guru.....	32
2. Faktor-Faktor Kinerja Guru	35
3. Indikator Kinerja Guru	41
C. Kerangka Berpikir.....	43
D. Hipotesis.....	44
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	46

B. Lokasi Penelitian.....	47
C. Variabel dan Indikator Penelitian.....	47
D. Populasi dan Sampel Penelitian	47
E. Teknik Pengumpulan Data.....	50
F. Langkah-Langkah Penyusunan Instrumen Penelitian.....	51
G. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	55
H. Uji Validitas dan Reliabilitas	57
I. Analisa Data.....	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	67
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	67
B. Hasil Penelitian	73
C. Pembahasan.....	80
BAB V PENUTUP	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA.....	88
LAMPIRAN.....	92
RIWAYAT HIDUP PENULIS.....	132

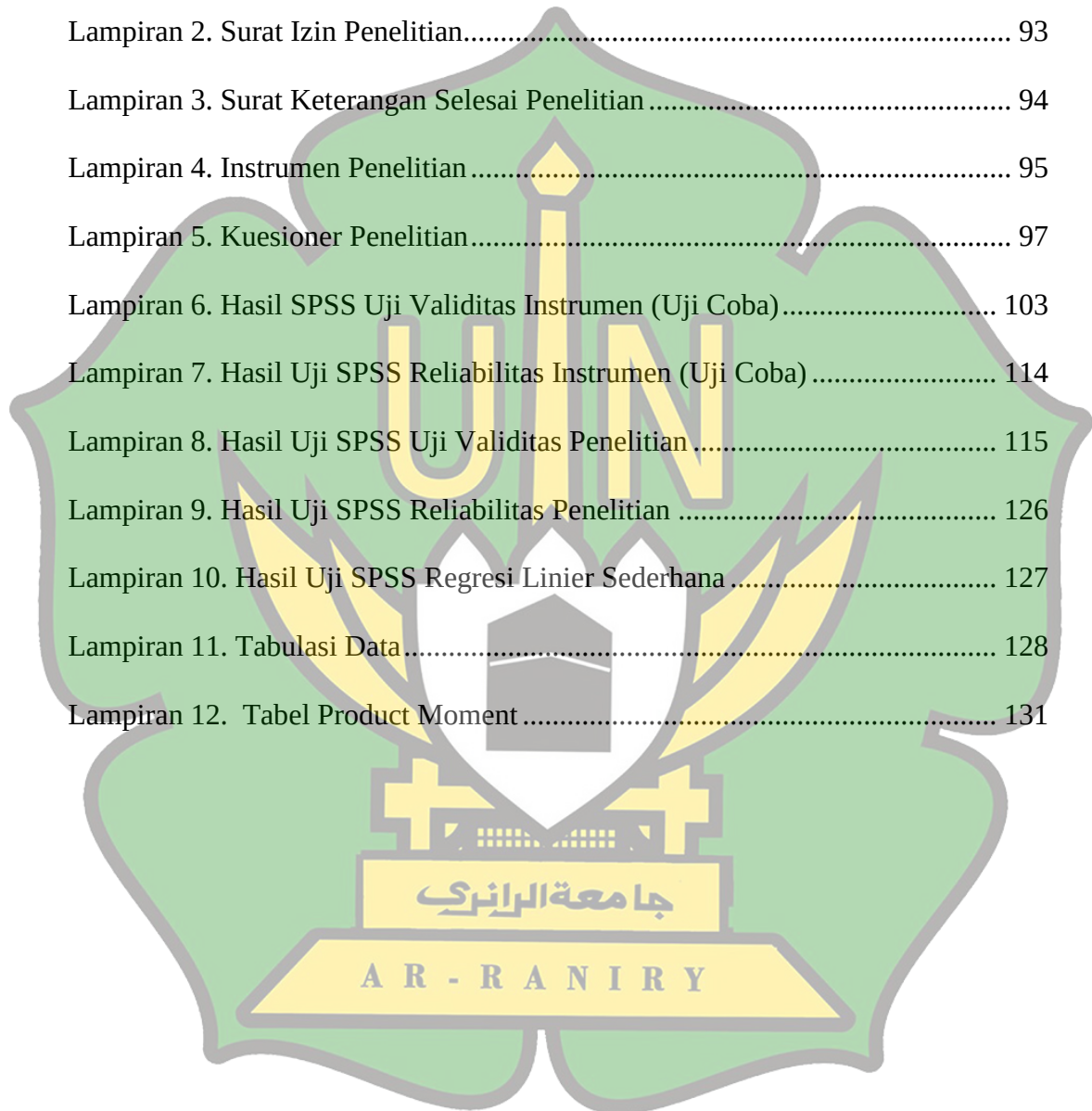


DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Kerangka Berpikir.....	43
Tabel 3. 1 Alternatif Jawaban Dan Bobot Nilai Skala Likert	51
Tabel 3. 2 Alternatif Jawaban dan Bobot Nilai Skala Likert	53
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja	59
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru	59
Tabel 3. 5 Interpretasi Reabilitas	60
Tabel 3. 6 Hasil Uji reabilitas instrumen motivasi kerja.....	61
Tabel 3. 7 Hasil Uji reabilitas instrumen motivasi kerja.....	61
Tabel 4. 1 Guru Min 11 Banda Aceh	72
Tabel 4. 2 Tenaga Kependidikan Min 11 Banda Aceh.....	73
Tabel 4. 3 Karakteristik Data Responden	73
Tabel 4. 4 Hasil Pengumpulan Data	74
Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas Variabel X dan Y	75
Tabel 4. 6 Hasil Uji Linieritas Variabel X dan Y	76
Tabel 4. 7 Output Model Summary.....	77
Tabel 4. 8 Output Anova.....	78
Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keputusan Pembimbing Skripsi	92
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian.....	93
Lampiran 3. Surat Keterangan Selesai Penelitian	94
Lampiran 4. Instrumen Penelitian	95
Lampiran 5. Kuesioner Penelitian.....	97
Lampiran 6. Hasil SPSS Uji Validitas Instrumen (Uji Coba).....	103
Lampiran 7. Hasil Uji SPSS Reliabilitas Instrumen (Uji Coba)	114
Lampiran 8. Hasil Uji SPSS Uji Validitas Penelitian	115
Lampiran 9. Hasil Uji SPSS Reliabilitas Penelitian	126
Lampiran 10. Hasil Uji SPSS Regresi Linier Sederhana	127
Lampiran 11. Tabulasi Data.....	128
Lampiran 12. Tabel Product Moment	131



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga pendidik yang unggul dapat dihasilkan melalui institusi pendidikan yang dikelola oleh guru-guru berkualitas. Apabila seluruh pihak yang terlibat dalam pengelolaan pendidikan mampu berkolaborasi secara efektif, maka sistem pendidikan yang solid dapat terwujud. Di dalam suatu institusi pendidikan, guru sebagai sumber daya manusia utama dituntut untuk mengoptimalkan kompetensi yang dimiliki guna mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal¹.

Sekolah dituntut untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia melalui tenaga kependidikan yang mampu menyediakan layanan optimal bagi peserta didik. Dalam dunia pendidikan, guru memegang peranan yang bertanggung jawab besar terhadap keberhasilan proses pembelajaran. Dengan demikian, setiap guru wajib memiliki kualifikasi akademik serta kompetensi yang memadai sebagai syarat utama dalam menjalankan tugas profesinya.

Keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada tingkat profesionalisme guru, terutama dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Hal ini disebabkan karena guru merupakan aktor utama yang berinteraksi secara intensif dengan peserta didik selama kegiatan

¹ Sela Septiana et al., "Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang," *Student Research Journal* 1, no. 5 (2023): 447–465.

belajar mengajar berlangsung. Seorang guru yang memiliki profesionalitas tinggi diharapkan mampu menunjukkan kinerja optimal guna mendukung peningkatan kualitas siswa.

Secara umum, kualitas pendidikan yang dicapai oleh suatu sekolah menjadi ukuran utama keberhasilan kinerja guru. Dalam upaya meningkatkan produktivitas guru, salah satu indikator yang perlu dipenuhi adalah sejauh mana sekolah dapat memberikan motivasi kerja untuk mendukung kinerja para guru². Masih banyak ditemukan seorang guru yang kurang memiliki gairah nya dalam melaksanakan tugas, bisa dilihat dari beberapa poin yaitu kurangnya pelaksanaan pembelajaran, belum adanya perencanaan pembelajaran, serta evaluasi pembelajaran tentunya hal tersebut akan berdampak terhadap keberhasilan pada proses pembelajaran.

Guru menjadi peran penting didalam sistem pendidikan, khusus nya di sekolah. Bagian lain seperti kurikulum, sarana prasarana, dan lainnya akan kurang berarti apabila dalam proses belajar mengajar interaksi antara guru dengan peserta didik tidak berjalan dengan baik³. Pendidikan yang unggul tidak akan terwujud tanpa keberadaan tenaga pendidik yang memiliki profesionalisme tinggi. Setiap guru dituntut untuk menunjukkan kompetensi mereka tidak hanya dalam kegiatan pembelajaran di hadapan

² Hendri and Zulfani Sesmiarni, "Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Guru Muatan Lokal," *Idarah Tarbiyah: Journal of Management in Islamic Education* 5, no. 4 (2024): 395–405.

³ Andi Agustina, Misykat Malik Ibrahim, and Andi Maulana, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba," *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 4, no. 1 (2020): 111.

siswa, tetapi juga melalui perilaku yang mencerminkan nilai-nilai luhur dalam kehidupan sehari-hari.

Dorongan untuk bekerja yang dimiliki oleh seorang guru sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja yang dimilikinya. Setiap aktivitas yang dijalankan oleh guru pada dasarnya bersumber dari kekuatan internal yang ada pada dirinya, yang dikenal sebagai motivasi⁴.

Setiap pendidik memiliki motivasi kerja yang beragam, yang dipengaruhi oleh kebutuhan individual masing-masing. Variasi motivasi ini kemudian tercermin pada perbedaan tingkat kinerja antar guru dalam upaya nya meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan.

Menurut Asterina dan Sukoco dalam jurnal Amiruddin, kinerja guru merujuk pada kapasitas seorang pendidik dalam melaksanakan tugas-tugas yang selaras dengan sasaran yang telah ditetapkan, meliputi perencanaan sistem pembelajaran, menciptakan serta mempertahankan suasana kelas yang kondusif, mengelola proses belajar secara efektif, dan melakukan evaluasi terhadap pencapaian hasil belajar siswa⁵. Dari pendapat tersebut diketahui kinerja guru merupakan suatu keberhasilan guru didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab nya sebagai seorang guru.

Dalam menilai suatu kinerja seorang guru tersebut apakah memiliki kinerja yang baik, hal tersebut ditentukan dengan prosedur kerja yang

⁴ Irma Br Tarigan, 1), Indah Rianti Panggabean, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di Smk Negeri 7 Medan," *Jurnal Global Manajemen*, volume 11 (2022): 199–211.

⁵ Amiruddin Joen, Siemze, purnamawati, *Kinerja Guru (Pendekatan Kepemimpinan Trnsformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru)*, ed. Tim Kreatif Magama, Magama, vol. 2 (sulawesi tengah: magama, 2022), <https://eprints.unm.ac.id/28129/1/1>. Buku Monograf Kinerja Guru Pendekatan Kepemimpinan.pdf.

baik, peningkatan motivasi kerja, skill, dan kepuasan kerja seorang guru⁶. Guru yang mempunyai kinerja yang tinggi akan berhasil dalam mengajar peserta didiknya.

Kinerja seorang guru tidak semata-mata diukur berdasarkan metode mengajarnya, melainkan juga ditinjau melalui tingkat motivasi kerja yang dimiliki. Oleh sebab itu, penting bagi pihak sekolah dan guru untuk memiliki kejelasan dalam hal pemberian motivasi kerja, karena adanya motivasi yang jelas akan mendorong guru untuk bekerja dengan lebih antusias dan berkomitmen, sehingga performa guru dapat meningkat secara signifikan. Selain itu, tingkat motivasi kerja yang diberikan oleh sekolah, baik dalam bentuk dukungan maupun penghargaan, akan memberikan dampak terhadap kualitas kerja guru dalam proses pembelajaran serta keberhasilan pencapaian tujuan institusi pendidikan.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal yang telah peneliti lakukan di MIN 11 Banda Aceh, ditemukan adanya ketimpangan dalam kinerja guru. Hal tersebut dapat dilihat dari rendahnya tingkat kehadiran, kurangnya persiapan mengajar, lemahnya inovasi dalam metode pembelajaran, dan minimnya keterlibatan dalam kegiatan pengembangan profesi. Salah satu penyebabnya adalah menurunnya motivasi kerja guru, baik itu yang berasal dari dalam diri guru maupun faktor luar yang bisa dipicu oleh berbagai faktor, seperti kurangnya penghargaan, kondisi kerja

⁶ Noor Dewi Yudiyawaties et al., “Hubungan Sertifikasi Kepuasan Kerja Dan Pembinaan Profesionalisme Dengan Manajemen Kinerja Guru BK SMP Di Kecamatan Kelua Pugaan Dan Banua Lawas,” *Jurnal Humaniora dan Ilmu Pendidikan* 1, no. 2 (2022): 129–138.

yang kurang mendukung, serta keterbatasan kesempatan untuk pengembangan diri.

Menyadari betapa penting nya motivasi kerja guru menjadi isu penting untuk diteliti, karena akan berdampak langsung terhadap kualitas pembelajaran yang diterima siswa. jika motivasi kerja guru tidak dikelola dengan baik, maka hal tersebut dapat berdampak negatif terhadap semangat kerja, produktivitas, serta pencapaian hasil belajar siswa. Oleh karena itu, pihak sekolah harus lebih menunjukkan perhatian terhadap permasalahan ini dengan melakukan upaya untuk memberikan dorongan kepada guru. Hal ini dilakukan melalui berbagai langkah yang sesuai dengan kebijakan institusi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan semangat para guru dalam menjalankan tugas mereka. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penelitian mengenai motivasi kerja terhadap kinerja guru menjadi relevan dan penting untuk dilakukan. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MIN 11 Banda Aceh.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MIN 11 Banda Aceh?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah yang telah disampaikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerja para guru di MIN 11 Banda Aceh.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi, baik dalam ranah teoretis maupun praktis, sebagaimana dijelaskan berikut ini:

1. Manfaat teoritis

Secara konseptual, temuan penelitian ini berpotensi menjadi tambahan referensi ilmiah dalam bidang manajemen pendidikan Islam, khususnya terkait dengan aspek motivasi kerja serta performa tenaga pendidik. Temuan-temuan yang disajikan diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam memperkaya literatur akademik, terutama sebagai dasar pemikiran bagi penelitian lanjutan yang menyoroti hubungan antara motivasi profesional dan peningkatan kinerja guru dalam konteks pendidikan Islam.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis yang dapat dihasilkan dari penelitian ini antara lain adalah:

a. Bagi kepala sekolah

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang mendalam mengenai signifikansi

motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru, serta menumbuhkan rasa percaya diri pada guru sehingga mereka dapat menjalankan tugasnya dalam lingkungan yang aman, nyaman, kreatif, dan menyenangkan.

b. Bagi guru

Peningkatan kinerja sebagai seorang pendidik profesional diwujudkan melalui kemampuan untuk merancang dan menyelenggarakan proses pembelajaran yang tidak hanya efektif, tetapi juga memikat minat peserta didik.

c. Bagi Penulis

Sebagai upaya untuk memperkaya pemahaman mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap performa guru.

E. Definisi Operasional

Adanya definisi operasional ini untuk mencegah pembaca salah memahami judul skripsi, maka penulis akan memberikan penjelasan tentang istilah-istilah tersebut, yaitu:

a. Motivasi Kerja

Berdasarkan pandangan Hamza B. Uno, motivasi kerja guru merupakan rangkaian proses yang bertujuan untuk mendorong guru sehingga perilaku mereka terfokus pada tindakan konkret guna meraih sasaran yang telah dirumuskan

Dari pendapat tersebut diketahui Motivasi merupakan suatu cara dalam mendorong seseorang untuk semangat bekerja, sehingga orang tersebut mau untuk mengarahkan seluruh kemampuan dan keahliannya dalam menyelesaikan suatu kegiatan ataupun pekerjaannya dengan semaksimal mungkin sehingga tercapainya tujuan yang diinginkan.

b. Kinerja Guru

Berdasarkan pendapat Fahmy, kinerja guru dapat diartikan sebagai kapasitas individu dalam menjalankan tanggung jawabnya secara efektif, sehingga mampu menghasilkan output yang optimal demi terwujudnya tujuan organisasi atau kelompok dalam lingkungan kerja tertentu. Seorang guru dituntut untuk menunjukkan peran yang khas sekaligus memiliki integritas, karakter yang kuat dan konsisten, kebijaksanaan, serta kewibawaan. Selain itu, guru diharapkan mampu menjadi figur panutan yang positif bagi peserta didiknya⁷.

Dari pendapat tersebut maka kinerja guru merupakan cerminan kemampuannya dalam menjalankan semua tugasnya dan menghasilkan hasil yang memuaskan, hal tersebut dilakukan demi tercapainya tujuan organisasi dalam satuan unit kerja. Seorang guru perlu memiliki peran dan karakteristik

⁷ Akmaliddin Said Ashlan, *Manajemen Kinerja Guru, Sustainability (Switzerland)*, vol. 11 (makasar: yayasan bercode, 2021)

yang baik sehingga hal tersebut akan menjadi contoh yang baik bagi siswanya.

F. Kajian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dengan peneliti lain. Penelitian terdahulu membantu peneliti dalam melakukan perbandingan antar penelitian yang peneliti teliti dengan peneliti lain. Dalam bagian ini, peneliti menguraikan hasil-hasil yang diperoleh dari studi-studi terdahulu yang relevan dengan fokus penelitian yang akan dilaksanakan. Temuan-temuan sebelumnya yang telah dipublikasikan kemudian dirangkum secara sistematis untuk memperlihatkan kaitannya dengan topik yang sedang menjadi perhatian.

Widia Astuti dan Lismiatun, 2021, Jurnal Arastrima yang membahas pengaruh motivasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah Parung menunjukkan bahwa sebagian guru belum mencapai performa yang optimal. Hal ini terlihat dari minimnya perhatian serta arahan langsung dari kepala sekolah, rendahnya dorongan motivasi untuk giat bekerja, penyelesaian pekerjaan yang sering melebihi batas waktu, serta adanya keraguan dan rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap kinerja guru di sekolah tersebut.

Yulia Irnidayanti Dkk, 2020, hubungan motivasi mengajar dengan perilaku mengajar guru di pendidikan menengah di Indonesia, jurnal kajian pendidikan dan pembangunan. Dalam penelitian ini menjelaskan

bahwa motivasi guru telah mendapatkan popularitas tingginya tingkat motivasi guru yang dikaitkan dengan berbagai faktor pendidikan.

Irma Br Tarigan dan Indah Rianti Panggabean (2022), dalam publikasinya pada Jurnal Global Manajemen, mengkaji keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 7 Medan. Penelitian tersebut menyoroti bahwa performa guru sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi yang mereka miliki. Tujuan utama studi ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis sejauh mana motivasi kerja memberikan dampak terhadap kinerja guru, yang berperan sebagai variabel dependen. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup signifikan dan bersifat positif antara motivasi kerja dan peningkatan kinerja guru, temuan yang juga selaras dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya.

Hendri dan Zulfani Sesmiarni (2024) dalam artikel yang berjudul "Implementasi Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Guru Muatan Lokal" pada Jurnal of Management in Islamic Education, bertujuan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru untuk meningkatkan produktivitas mereka dalam mengajar mata pelajaran muatan lokal di sekolah. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, memegang peranan penting dalam peningkatan produktivitas. Selain itu, keterlibatan aktif kepala sekolah

melalui pemberian perhatian, penghargaan, pelatihan, serta bimbingan terbukti berkontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru muatan lokal.

Elda Dwapatesty Dkk, 2021, hubungan kepemimpinan karismatik terhadap motivasi kerja guru, jurnal ilmu pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap tingkat motivasi kerja guru di lingkungan sekolah, khususnya dalam konteks gaya kepemimpinan karismatik. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berkarakter karismatik memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja guru. Peningkatan kualitas kepemimpinan karismatik secara langsung berbanding lurus dengan meningkatnya semangat dan motivasi guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Sebaliknya, apabila kualitas kepemimpinan karismatik mengalami penurunan, tingkat motivasi kerja guru pun cenderung menurun. Dengan demikian, pelaksanaan kepemimpinan karismatik yang efektif dan maksimal sangat penting bagi kepala sekolah dalam upayanya meningkatkan motivasi guru di sekolah.

Darmawan Harefa, 2020, pengaruh antara motivasi kerja guru IPA dan disiplin terhadap prestasi kerja, jurnal ilmu pendidikan nonformal. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh motivasi kerja guru IPA dan tingkat disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Nimarwati Lagundri. Berdasarkan temuan penelitian, baik motivasi kerja maupun disiplin, secara individual maupun simultan,

memberikan kontribusi yang bermakna terhadap peningkatan prestasi kerja guru. Namun, disiplin kerja teridentifikasi memiliki dampak yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja dalam menentukan tingkat prestasi guru di SMP Nimarwati Lagundri.

Penelitian yang dilakukan oleh Vina Febiani Musyadad et al. (2022) bertujuan untuk mengkaji peran supervisi akademik dalam meningkatkan motivasi kerja guru, khususnya dalam penyusunan perangkat pembelajaran, pengembangan kurikulum, penguatan kelompok kerja guru, serta pendampingan penelitian tindakan kelas. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi akademik secara efektif mampu memberikan peningkatan yang signifikan terhadap motivasi kerja guru dalam merancang perangkat pembelajaran.

Akhmad karim Dkk, 2022, pengaruh kompetensi kepala sekolah dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja guru pada madrasah tsanawiyah, jurnal manajemen pendidikan islam. Penelitian ini bertujuan menganalisis kontribusi kompetensi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru, mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi kerja guru, serta menilai secara bersamaan dampak kompetensi kepala sekolah dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Hidayatussalam, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang.

Xin Zhang Dkk, 2022, Motivasi otonom guru untuk pengembangan profesional berkelanjutan: hubungan dengan kondisi tempat kerja yang

dirasakan. Tujuan penelitian ini tentang hubungan antara kondisi tempat kerja di sekolah dan motivasi otomon guru untuk berpartisipasi dalam CPD. Hasil yang dapat kan pemimpin sekolah dan pembuat kebijakan harus menerapkan strategi yang dapat menumbuhkan motivasi guru untuk mengikuti CPD. Semakin banyak dukungan yang dilaporkan guru ke kepala sekolah maka akan semakin banyak tekanan kerja yang mereka alami. Sebaliknya semakin banyak guru melaporkan dukungan dari rekan kerja maka akan semakin banyak tekanan emosional yang mereka terima.

Holler Sinamo, 2019, pengaruh kepribadian guru, budaya sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap komitmen sikap guru di SMP di distrik tunggal deli serdang deli serdang regency, Jurnal internasional pendidikan dan penelitian. Tujuan penelitian ini untuk menunjukan perbandingan kepribadian guru terhadap komitmen guru, budaya sekolah terhadap motivasi guru, motivasi guru terhadap komintemen guru, kepribadian guru terhadap komitmen guru, dan budaya sekolah terhadap komitmen guru. Dari lima perbandingan tersebut pengaruh motivasi guru terhadap komitmen guru memiliki pengaruh yang sangat besar yaitu sebesar 0,620.

Dengan mempertimbangkan kajian terdahulu yang relavan, maka penelitian saya dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MIN II Banda Aceh”. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kualitas dari proses pembelajaran. Penelitian ini secara komprehensif akan menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru. Melalui investigasi ini,

diharapkan kepala sekolah dapat memberikan perhatian yang lebih besar terhadap faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja guna meningkatkan kinerja para guru di lingkungan sekolah.

