PENGARUH MOTIVASI DAN KINERJA GURU TERHADAP PENINGKATAN MUTU PEMBELAJARAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM (PAI) DI SMA DAN SMK WACHID HASYIM I SURABAYA

TESIS
Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Magister dalam Program Studi Pendidikan Agama Islam

Oleh

Abdul Haris
NIM. F02317053

PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA

2019

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama	:	Abdul Haris
NIM	:	F02317053
Program	:	Magister (S-2)
Prodi	:	Pendidikan Agama Islam
Institusi	:	Pascasarjana UIN Sunan Ampel Surabaya

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa TESIS ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 18 Desember 2019
Saya yang menyatakan,

METERAI TEMPEL
EA3D0AFF296028080
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Abdul Haris

PERSETUJUAN

Tesis Berjudul "Pengaruh Motivasi dan Kinerja Guru terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya" yang ditulis oleh Abdul Haris ini telah disetujui pada tanggal 19 Desember 2019

Oleh:

Pembimbing,

Dr. Hisbullah Huda, M. Ag

NIP. 197001072001121001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Tesis Abdul Haris ini telah diuji
Pada tanggal 26 Desember 2019

Tim Penguji:

1. Dr. Hisbullah Huda, M.Ag. (Ketua) .....
2. Dr. H. Achmad Muhibbin Zuhri, M.Ag (Penguji I) .....
3. Dr. Junaedi, M.Ag (Penguji II) .....

Surabaya, 26 Desember 2019
Direktur,

KEMENTERIAN AGAMA PASCA SARJANA UIN SUNAN AMPEL SURABAYA

Prof. Dr. H. Aswadi, M.Ag.
NIP. 196004121994031001

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Abdul Haris
NIM : F02317053
Fakultas/Jurusan : Pascasarjana / PAI
E-mail address : doelharis82@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☐ Sekripsi ☐√Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (……)
yang berjudul :
Pengaruh Motivasi dan Kinerja Guru terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 29 Desembaer 2020

Penulis

(Abdul Haris)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Abdul Haris, (F02317053), 2019. Pengaruh Motivasi dan Kinerja Guru terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya, Dosen Pembimbing, Dr. Hisbullah Huda, M.Ag

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui pengaruh antara motivasi guru terhadap mutu Pembelajaran PAI di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya. Mengetahui pengaruh antara kinerja guru terhadap mutu Pembelajaran PAI di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya. Mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara motivasi guru dan kinerja guru terhadap mutu Pembelajaran PAI di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian diskriptif kuantitatif. Terdapat pengaruh Motivasi Guru (X1) terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran PAI (Y) di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya. Hal yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah adanya keterkaitan antara motivasi guru dan kinerja guru yang juga meruapkan penunjang akan peningkatan mutu pembelajaran PAI di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya. Motivasi Guru dan Kinerja Guru secara simultan (bersama-sama) memang berpengaruh positif terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran PAI. Sehingga Pengaruh Motivasi dan Kinerja Guru terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran sangat erat hubungannya dan keduanya memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam pembelajaran khususnya pembelajaran PAI yang ada di lingkungan pendidikan SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya yang menjadi lokasi dari penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Guru, Kinerja guru dan Mutu Pembelajaran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRACT

Abdul Haris, (F02317053) 2019. Effect of Teacher Motivation and Teacher Performance on Improving the Quality of Islamic Religious Education (PAI) learning in SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya, Advisor Lecturer, Dr. Hisbullah Huda, M.Ag

This research is motivated to determine the effect of teacher motivation on the quality of PAI learning at SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya. Knowing the effect of teacher performance on the quality of PAI learning at SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya. Knowing the joint influence between teacher motivation and teacher performance on the quality of PAI learning at SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya. The type of research used is quantitative descriptive research. There is an effect of Teacher Motivation (X1) on Improving the Quality of PAI learning (Y) at SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya. The thing of concern in this study is that there is a relationship between teacher motivation and teacher performance which also supports the improvement of the quality of Islamic Education learning in SMA and SMK Wachid Hasyim I Surabaya. Motivation and Teacher Competence simultaneously (together) does have a positive effect on PAI learning Quality Improvement. So that the effect of motivation and teacher performance on improving the quality of learning is very closely related and both have a very significant influence in learning, especially Islamic education learning in the high school and vocational high school education environment of Wachid Hasyim I Surabaya which is the location of this research

Keywords: Teacher Motivation, Teacher Performance and Quality of Learning

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM i

PERNYATAAN KEASLIAN ii

PERSETUJUAN iii

PENGESAHAN TIM PENGUJI iv

TRANSLITERASI v

MOTTO vi

ABSTRAK vii

KATA PENGANTAR ix

DAFTAR ISI xi

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR GAMBAR xiv

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah 7
C. Rumusan Masalah 8
D. Tujuan Penelitian 9
E. Kegunaan Penelitian 9
F. Kerangka Teoritik……10
G. Penelitian Terdahulu 19
H. Sistematika Pembahasan 26

BAB II KAJIAN TEORI

A. Motivasi Guru 27
B. Kinerja Guru 45
C. Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI)…….. 51

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 67
B. Populasi Penelitian 67

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Teknik Pengumpulan Data 68
D. Teknik Analisis Data 71
BAB IV Gambaran Umum Objek Penelitian
A. Sejarah Sekolah 80
B. Profil Sekolah 82
C. Visi dan Misi Sekolah 85
D. Nama-Nama Guru PAI 87
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN
A. Deskripsi Penelitian 88
B. Analisis Penelitian..... 106
C. Interpretasi Data……...110
BAB VI KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN
A. Kesimpulan 116
B. Saran..... 117
DAFTAR PUSTAKA..... 119
LAMPIRAN-LAMPIRAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

1. **Tabel 1.1** Urutan rangking dalam pendidikan di dunia dan ASEAN.....5
2. **Tabel 1.2** Kinerja Pendidik dabn Tenaga Kependidikan.....5
3. **Table 3.1** Pilihan Jawaban Angket 69
4. **Table 3.2** Operasional Variabel Penelitian.....78
5. **Tabel 5.1** Pertanyaan Motivasi 1.....88
6. **Tabel 5.2** Pertanyaan Motivasi 2.....89
7. **Tabel 5.3** Pertanyaan Motivasi 3.....89
8. **Tabel 5.4** Pertanyaan Motivasi 4.....90
9. **Tabel 5.5** Pertanyaan Motivasi 5.....91
10. **Tabel 5.6** Pertanyaan Motivasi 6.....91
11. **Tabel 5.7** Pertanyaan Motivasi 7.....92
12. **Tabel 5.8** Pertanyaan Motivasi 8.....92
13. **Tabel 5.9** Pertanyaan Motivasi 9.....93
14. **Tabel 5.10** Pertanyaan Motivasi 10.....93
15. **Tabel 5.11** Pertanyaan Kinerja 1.....94
16. **Tabel 5.12** Pertanyaan Kinerja 2.....95
17. **Tabel 5.13** Pertanyaan Kinerja 3.....95
18. **Tabel 5.14** Pertanyaan Kinerja 4.....96
19. **Tabel 5.15** Pertanyaan Kinerja 5.....96
20. **Tabel 5.16** Pertanyaan Kinerja 6.....97
21. **Tabel 5.17** Pertanyaan Kinerja 7.....97
22. **Tabel 5.18** Pertanyaan Kinerja 8.....98
23. **Tabel 5.19** Pertanyaan Kinerja 9.....99
24. **Tabel 5.20** Pertanyaan Kinerja 10.....99
25. **Tabel 5.21** Pertanyaan Mutu Pembelajaran PAI 1.....100
26. **Tabel 5.22** Pertanyaan Mutu Pembelajaran PAI 2.....101
27. **Tabel 5.23** Pertanyaan Mutu Pembelajaran PAI 3.....102
28. **Tabel 5.24** Pertanyaan Mutu Pembelajaran PAI 4.....102

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

29. **Tabel 5.25** Pertanyaan Mutu Pembelajaran PAI 5.....103
30. **Tabel 5.26** Pertanyaan Mutu Pembelajaran PAI 6.....104
31. **Tabel 5.27** Pertanyaan Mutu Pembelajaran PAI 7.....104
32. **Tabel 5.28** Pertanyaan Mutu Pembelajaran PAI 8.....105
33. **Tabel 5.29** Pertanyaan Mutu Pembelajaran PAI 9.....105
34. **Tabel 5.30** Pertanyaan Mutu Pembelajaran PAI 10.....106
35. **Tabel 5.31** Perbandingan Variabel Hasil Motivasi.....107
36. **Tabel 5.32** Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Guru.....107
37. **Tabel 5.33** Perbandingan Variabel Hasil Kinerja.....108
38. **Tabel 5.34** Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru.....108
39. **Tabel 5.35** Perbadingan Hasil Variabel Peningkatan Mutu Pembelajaran PAI.....109
40. **Tabel 5.36** Uji Reliabilitas Variabel Peningkatan Mutu Pembelajaran PAI.....109
41. **Tabel 5.37** Coefficients[a].....110
42. **Tabel 5.38** Correlations.....111
43. **Tabel 5.39** ANOVA[a] 114
44. **Tabel 5.40** Model Summary[b] 115

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran guru dalam pendidikan sangat penting dan peran itu belum dapat tergantikan oleh mesin, radio, *tape recorder* ataupun komputer yang paling canggih dan modern sekalipun. Masih banyak unsur-unsur manusiawi seperti sikap, penanaman nilai, perasaan, motivasi, pembiasaan dan lain-lain yang tidak dapat dicapai melalui alat-alat mesin. Padahal unsur-unsur itu merupakan sesuatu yang diharapkan sebagai hasil dari sebuah proses pendidikan. Inilah kelebihan manusia dibanding dengan alat teknologi yang memang diciptakan untuk mempermudah kehidupan manusia.

Guru memegang peran utama pendidikan. Tanpa peran aktif guru, kebijakan pembaruan pendidikan secanggih apapun tetap akan sia-sia. Sebagus apapun dan semodern apapun sebuah kurikulum dan perencanaan strategis pendidikan dirancang, jika tanpa guru yang berkualitas, maka tidak akan membuahkan hasil optimal. Artinya, pendidikan yang baik dan unggul tetap akan bergantung pada kondisi mutu guru. Maka dapat dikatakan untuk memperbaiki mutu pendidikan pertama- tama tergantung pada perbaikan perekrutan, pelatihan, status sosial, dan kondisi personal, prospek professional, dan motivasi yang tepat pada guru jika ingin memenuhi harapan.

Motivasi, dalam pandangan Abraham Sperling sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan diakhiri dengan penyesuaian diri[1]. Sedangkan dalam hubungan dengan lingkungan kerja, Ernest J. McCormick menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.[2] Jadi motivasi berfungsi sebagai pendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja optimal dengan memberikan kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi/lembaga pendidikan. Sedangkan motivasi kerja guru adalah dorongan semangat kerja guru untuk mengekplorasikan keahliannya guna mencapai tujuan lembaga.

Kinerja diartikan sebagai cara, perilaku, dan kemampuan kerja.[3] Istilah kinerja berasal dari kata *Job Perfomance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja atau sering disebut sebagai kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[4] Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawabnya. Kinerja guru mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

---

[1] Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan pengembangan SumberDaya Manusia*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2011), 93.
[2] Anwar Prabu Mangkunegara, *Psikologi Perusahaan*, (Bandung: Trigenda Karya, 1993), 46.
[3] Emi Kusmiati, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Cet Ke IV, (Bandung: Bina Graha, 2013), 432.
[4] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen SumberDaya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), 10.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Mutu atau kualitas dapat dilihat dari konsep secara absolut dan relatif. Dalam konsep absolut sesuatu (barang) disebut berkualitas bila memenuhi standar tertinggi dan sempurna. Artinya, barang tersebut sudah tidak ada yang melebihi. Sedangkan, dalam konsep relatif, kualitas berarti memenuhi spesifikasi yang ditetapkan dan sesuai dengan tujuan (*fit for their purpose*). Kualitas dalam konsep relatif berhubungan dengan produsen, maka kualitas berarti sesuai dengan spesifikasi yang ditetapkan pelanggan. Sallis mengartikan mutu sebagai apa yang paling cocok untuk memuaskan dan melampaui kebutuhan dan keinginan para pelanggan.[5]

Masalah yang sangat serius dalam pendidikan di tanah air kita saat ini adalah rendahnya mutu pendidikan di berbagai jenis dan jenjang pendidikan. Banyak pihak berpendapat bahwa rendahnya mutu pendidikan merupakan salah satu faktor yang menghambat penyediaan sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dan keterampilan untuk memenuhi tuntutan pembangunan bangsa di berbagai bidang. Kualitas pendidikan sebagai salah satu pilar pengembangan sumber daya manusia (SDM), bermakna strategis bagi pembangunan nasional. Artinya, masa depan bangsa sangat bergantung kepada kualitas pendidikan masa kini, dan pendidikan berkualitas akan muncul jika pendidikan di level sekolah juga berkualitas.

Mutu pendidikan suatu negara dapat diukur dari *Human Development Index. United Nations Development Programe* (UNDP) mengembangkan Indeks Pengembangan Manusia (*Human Development Index, HDI*) sejak

[5] *Ibid.*,9.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tahun 1980. Menurut UNDP, pengembangan manusia adalah proses memperbanyak pilihan rakyat, terutama pilihan untuk menjalani umur panjang dan sehat, memperoleh pendidikan, serta menikmati standar hidup yang layak. *Human Development Index* (HDI) adalah pengukuran perbandingan dari harapan hidup, melek huruf, pendidikan dan standar hidup untuk semua negara seluruh dunia. HDI digunakan untuk mengklasifikasikan apakah sebuah negara adalah negara maju, negara berkembang atau negara terbelakang dan juga untuk mengukur pengaruh dari kebijaksanaan ekonomi terhadap kualitas hidup.[6]

Terdapat 10 Negara yang memiliki sistem Pendidikan paling maju tahun 2016 adalah (berurut dari yang pertama): Korea Selatan, Jepang, Singapura, Hongkong, Finlandia, Inggris, Kanada, Belanda, Irlandia dan Polandia. Mereka mendapatkan predikat terbaik dalam bidang Pendidikan. Di mata dunia Indonesia masih berada di rangking 110. Sedangkan di antara negara-negara ASEAN di dunia Indonesia berada pada rangking kelima. [7]

[6] The United nations Development Programme (UNDP), *Human development Report 1990*, (New York: Oxford University press, 1990), 10.
[7] Laporan Human Development Report UNDP tahun 2015

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

A. Tabel 1.1

Urutan rangking dalam bidang pendidikan di dunia dan ASEAN menurut UNDP tahun 2015

NEGARA	IPM 2015	PERINGKAT DUNIA
Singapore	0.925	5
Brunai Darussalam	0.865	30
Malaysia	0.789	59
Thailand	0.740	87
Indonesia	0.689	113
Filipina	0.682	114
Vietnam	0.683	115
Timor Leste	0.605	133
Laos	0.586	138
Cambodja	0.563	143
Myanmar	0.556	145

Terkait dengan kinerja pendidik yang terdapat pada lokasi penelitian yaitu SMA dan SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya, maka kita jumpai sebagai berikut:

Tabel 1.2

Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan tahun 2018

Bulan	Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMA WH 1		Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMK WH 1	
	Kinerja Sangat Baik		Kinerja Sangat Baik	
	Terlambat	Tidak Masuk tanpa Keterangan	Terlambat	Tidak Masuk tanpa Keterangan
Januari	4 orang	-	8 orang	-
Februari	3 orang	-	3 orang	-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Maret	2 orang	1 orang	2 orang	1 orang
April	6 orang	-	6 orang	-
Mei	2 orang	-	2 orang	1 orang
Juni	1 orang	-	4 orang	-
Juli	2 orang	-	2 orang	-
Agustus	3 orang	1 orang	3 orang	1 orang
September	2 orang	-	2 orang	-
Oktober	2 orang	-	2 orang	-
November	2 orang	-	2 orang	-
Desember	4 orang	-	7 orang	-

Sumber: SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya

Berdasarkan data di atas dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, guru-guru di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya tidak seluruhnya mempunyai motivasi dan kinerja yang tinggi. Sebagian besar guru bekerja hanya sekedar memenuhi kewajiban, tanpa motivasi kuat untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu. Tampak pula dalam tampilan kinerjanya, masih kurangnya disiplin serta kreatif, misalnya keengganan dalam memperluas pengetahuan dan menerapkan inovasi pembelajaran.

Berdasarkan hal tersebut, dan juga peningkatan hasil belajar harus terus dilakukan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **"Pengaruh Motivasi dan Kinerja Guru terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya".**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi Guru PAI belum berjalan dengan baik sehingga mutu pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) belum juga meningkat.
2. Kinerja Guru PAI belum maksimal sehingga mutu pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) belum meningkat dengan signifikan.
3. Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) belum juga meningkat, oleh karena itu perlu segera ditingkatkan.
4. Proses pengembangan mutu pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) belum berjalan dengan baik.
5. Semakin kompleksnya masalah yang dihadapi guru PAI, yang menghendaki dukungan kinerja yang tinggi.
6. Guru-guru PAI di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya tidak seluruhnya mempunyai motivasi dan kinerja yang tinggi.
7. Sebagian besar Guru PAI bekerja hanya sekedar memenuhi kewajiban, tanpa motivasi kuat untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu.
8. Tampak pula dalam tampilan kinerjanya, masih kurangnya disiplin serta kreativitas guru PAI.
9. Adanya keengganan dalam memperluas pengetahuan dan menerapkan inovasi pembelajaran PAI.

Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas,maka masalah penelitian ini dibatasi pada:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Motivasi guru PAI dalam peningkatan mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya
2. Kinerja guru PAI dalam peningkatan mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya
3. Motivasi guru PAI dan kinerja guru PAI dalam peningkatan mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, maka secara operasional permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi mengajar guru PAI di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya?
2. Bagaimana kinerja guru PAI di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya?
3. Bagaimana kualitas / mutu pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya?
4. Bagaimana pengaruh motivasi guru PAI terhadap peningkatan mutu pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) pada SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya?
5. Bagaimana pengaruh kinerja guru PAI terhadap peningkatan mutu pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) pada SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya?

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji masalah-masalah yang telah dirumuskan, yaitu untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh antara motivasi guru dan kinerja guru terhadap mutu pembelajaran PAI. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mendeskripsikan motivasi mengajar guru PAI di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya.
2. Mendeskripsikan kinerja guru PAI di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya.
3. Mendeskripsikan mutu pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya.
4. Mendeskripsikan motivasi guru PAI dalam peningkatan mutu pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) pada SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya
5. Mendeskripsikan kinerja guru PAI dalam peningkatan mutu pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) pada SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna baik secara teoritis maupun praktis kepada berbagai pihak, yaitu:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Kegunaan Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif pada pengembangan studi Manajemen Pendidikan Islam, terutama terkait dengan peningkatan mutu pendidikan.

2. Kegunaan Secara Praktis

a. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui dan menambah wawasan serta pengetahuan tentang pengaruh secara bersama-sama antara motivasi guru dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan yang sesuai dan bagaimana yang sebaiknya diberikan oleh siswa.

b. Bagi lembaga terkait

Dari hasil penelitian ini akan dapat dijadikan masukan yang berharga mengambil kebijakan mengenai pengaruh motivasi guru dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan.

c. Bagi Para Peneliti

Sebagai bahan perbandingan dari teori yang telah penulis peroleh atau pelajari di bangku kuliah dengan penerapan pada praktek.

F. Kerangka Teoretik

1. Motivasi Guru

Motivasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer, adalah “keinginan atau dorongan yang timbul pada diri seseorang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

baik secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan sesuatu perbuatan dengan tujuan tertentu".[8]

Istilah Motivasi berasal dari bahas latin "*movere"* yang sama dengan *"to move"* dalam bahasa Inggris yang berarti mendorong atau menggerakkan.[9] Menurut pendapat Abraham Maslow mengatakan bahwa: "Motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan".[10]

Sartain mengatakan bahwa: "Motivasi adalah suatu pernyataan yang kompleks di dalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku dengan suatu tujuan (goal) atau perangsang (incentive). Tujuan adalah yang membatasi/ menentukan tingkah laku organisme itu".[11]

Menurut Ngalim Purwanto motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

a) Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu

---

[8] Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Dan Pengembagan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1990). *243*

[9] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005). 145.

[10] Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama,(Yogyakarta: BPFE, 2007), 164.

[11] Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), 61.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.

c) Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (reniforce) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.[12]

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

Menurut Hasibuan[13], ada dua metode motivasi, yaitu:

1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

   Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

2) Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

   Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

---

[12] *Ibid.*, 72.
[13] Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 149.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berkaitan dengan motivasi guru adalah keseluruhan proses pemberian motif atau dorongan kerja pada para guru sebagai agen pendidikan dan pengajaran, agar tujuan pendidikan dan pengajaran dapat tercapai sesuai dengan rencana apa yang diharapkan. Dengan demikian, Motivasi guru adalah merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka diarahkan untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan motivasi guru memiliki beberapa indikator yaitu; Tantangan kerja, Prestasi kerja, Kemampuan, Penghargaan, Cara kerja dan keadaan lingkungan[14]

2. Kinerja Guru

Pengertian kinerja menurut Mulyasa adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya.[15]

Sedangkan kinerja Armstrong dan Baron menyampaikan bahwa: "Kinerja (performance) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi".[16]

---

[14] *Ibid*., 149.
[15] E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian kinerja Guru,* (Bandung : PT.Remaja Rosdakarya, 2013), 88.
[16] *Wibowo, Manajemen Kinerja.* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada, *2007), 2*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Bejo prestasi kerja adalah: "Hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan"[17].

Sedangkan menurut Mangkunegara: "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".[18] Lanjutnya kinerja yang berkenaan dengan profesi keguruan merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu memberikan pelajaran pada siswanya. Kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang dipersyaratkan, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005).[19]

Mangkunegara menambahkan tentang kinerja guru bahwa tugas yang dihadapi oleh seorang guru meliputi: membuat program pengajaran, memilih metode dan media yang sesuai untuk penyampaian, melakukan evaluasi dan melakukan tindak lanjut dengan pengayaan dan remedial.[20]

---

[17] *Bejo Siswanto Sastrohadiwiryo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, (Jakarta, PT. Bumi Aksara. 2007), 195.*

[18] *Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya,. 2002), 67.*

[19] Titin Eka Ardiana, "Pengaruh motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akutansi SMK Di Kota Madiun", *Jurnal Akutansi dan Pajak,* vol. 17, no.02, Januari 2017, 17

[20] Anwar Prabu *Mangkunegara, Evaluasi Kinerja SDM,* (Jakarta: Eresco, *2006*), 72.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Lebih ringkas Uno memaparkan: 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.[21]

Menurut Mathis dan Jackson[22] kinerja guru memiliki beberapa indkator yaitu; Analisis kerja, Kemampuan kerja, Metode kerja, Profesionalisme, Penghargaan, Kepemimpinan dan Motivasi kerja

3. Mutu Pembelajaran PAI

Menurut Suhana, mutu adalah totalitas karakteristik suatu produk (barang dan jasa) yang menunjang kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dispesifikkan atau ditetapkan.[23] Mutu juga sebagai "tempat untuk pakai" dan menegaskan bahwa pada dasarnya misi mutu pada sekolah adalah menegmbangkan program dan layanan yang memenuhi kebutuhan pengguna seperti siswa dan masyarakat.[24]

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulan bahwa mutu *(quality)* adalah sebuah filsosofis dan metodologis, tentang (ukuran) dan tingkat baik buruk suatu benda, yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda rancangan spesifikasi sebuah produk barang dan jasa sesuai dengan fungsi dan penggunannya

[21] H.B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 86.
[22] Robert L Mathis & John H. Jackson. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Dian Angelia. (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 78
[23] Suhana, *Konsep Strategi Pembelajaran* (Jakarta: Refika Aditama, 2014), 77.
[24] Jerry H.Mawakimbang, *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011), 42.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan dalam hal ini adalah pendidikan agama Islam (PAI)

Zamroni menuturkan bahwa mutu pembelajaran memiliki beberapa indikator yaitu; Kontinuitas mutu, Motivasi, SDM (Sumber Daya Manusia), Sarana prasarana, Partisipasi, Disiplin, dan Lingkungan.[25]

Hadis juga menjelaskan bahwa mutu pembelajaran diartikan sebagai mutu aktivitas pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru dan peserta didik di kelas dan tempat lainnya. Sedangkan mutu hasil pembelajaran adalah mutu aktivitas pembelajaran yang terwujud dalam bentuk hasil belajar nyata yang dicapai oleh peserta didik berupa nilai-nilai.[26]

Lebih lanjut Pudji Muljono menyebutkan bahwa konsep mutu pembelajaran mengandung lima rujukan, yaitu:

1) Kesesuaian, meliputi indikator sebagai berikut: sepadan dengan karakteristik peserta didik, serasi dengan aspirasi masyarakat maupun perorangan, cocok dengan kebutuhan masyarakat, sesuai dengan kondisi lingkungan, selaras dengan tuntutan zaman, dan sesuai dengan teori, prinsip, atau nilai baru dalam pendidikan;
2) Pembelajaran yang bermutu juga harus mempunyai daya tarik yang kuat, indikatornya meliputi: kesempatan belajar yang tersebar dan karena itu mudah dicapai dan diikuti, isi pendidikan yang mudah dicerna karena telah diolah sedemikian rupa, kesempatan yang tersedia

[25] Zamroni, *Meningkatkan Mutu Sekolah, Teori, Strategi dan Prosedur*. (Jakarta: PSAP Muhammadiyah, 2007), 2.
[26] A. Hadis dan Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, . 2010), 97.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang dapat diperoleh siapa saja pada setiap saat diperlukan, pesan yang diberikan pada saat dan peristiwa yang tepat, keterandalan yang tinggi, terutama karena kinerja lembaga dan lulusannya yang menonjol, keanekaragaman sumber baik yang dengan sengaja dikembangkan maupun yang sudah tersedia dan dapat dipilih serta dimanfaatkan untuk kepentingan belajar, dan suasana yang akrab hangat dan merangsang pembentukan kepribadian peserta didik;

3) Efektivitas pembelajaran seringkali diukur dengan tercapainya tujuan, atau dapat pula diartikan sebagai ketepatan dalam mengelola suatu situasi, atau "doing the right things". Pengertian ini mengandung ciri: bersistem (sistematik), yaitu dilakukan secara tera-tur, konsisten atau berurutan melalui tahap perencanaan, pengembangan, pelaksanaan, penilaian dan penyempurnaan, sensitif terhadap kebutuhan akan tugas belajar dan kebutuhan pembelajar, kejelasan akan tujuan dan karena itu dapat dihimpun usaha untuk mencapainya, bertolak dari kemampuan atau kekuatan mereka yang bersangkutan (peserta didik, pendidik, masyarakat dan pemerintah);

4) Efisiensi pembelajaran dapat diartikan sebagai kesepadanan antara waktu, biaya, dan tenaga yang digunakan dengan hasil yang diperoleh atau dapat dikatakan sebagai mengerjakan sesuatu dengan benar. Ciri yang terkandung meliputi: merancang kegiatan pembelajaran berdasarkan model mengacu pada kepentingan, kebutuhan kondisi peserta didik pengorganisasian kegiatan belajar dan pembelajaran yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rapi, misalnya lingkungan atau latar belakang diperhatikan, pemanfaatan berbagai sumber daya dengan pembagian tugas seimbang, serta pengembangan dan pemanfaatan aneka sumber belajar sesuai keperluan, pemanfaatan sumber belajar bersama, usaha inovatif yang merupakan penghematan, seperti misalnya pembelajaran jarak jauh dan pembelajaran terbuka yang tidak mengharuskan pembangunan gedung dan mengangkat tenaga pendidik yang digaji secara tetap. Inti dari efisiensi adalah mengembangkan berbagai faktor internal maupun eksternal (sistemik) untuk menyusun alternatif tindakan dan kemudian memilih tindakan yang paling menguntungkan;

5) Produktivitas pada dasarnya adalah keadaan atau proses yang memungkinkan diperolehnya hasil yang lebih baik dan lebih banyak. Produktivitas pembelajaran dapat mengandung arti: perubahan proses pembelajaran (dari menghafal dan mengingat ke menganalisis dan mencipta), penambahan masukan dalam proses pembelajaran (dengan menggunakan berbagai macam sumber belajar), peningkatan intensitas interaksi peserta didik dengan sumber belajar, atau gabungan ketiganya dalam kegiatan belajar-pembelajaran sehingga menghasilkan mutu yang lebih baik, keikutsertaan dalam pendidikan yang lebih luas, lulusan lebih banyak, lulusan yang lebih dihargai oleh masyarakat, dan berkurangnya angka putus sekolah.[27]

[27] Pudji Muljono, Standar Proses Pembelajaran, (Jakarta: Buletin BNSP, 2006), 29.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Suyahman menyebutkan bahwa mutu pembelajaran merupakan hal pokok yang harus dibenahi dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.[28] Dari beberapa pendapat diatas, maka mutu pembelajaran sangat erat kaitannya dengan proses pembelajaran dan hasil pembelajaran

G. Penelitian Terdahulu

Selama ini penelitian yang membahas tentang motivasi guru dan kinerja guru belum ada yang membahas. Penulis hanya menemukan beberapa penelitian tentang motivasi guru dengan pembahasan yang berbeda. Sedangkan penulis menekankan masalah pada peningkatan mutu pembelajaran PAI. Di antara penelitian-penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Mukhammad Umar (2017), telah meneliti (tesis) dengan Judul "Pengaruh Kompetensi Guru dan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru dan Kualitas Pembelajaran PAI di MGMP PAI SMKN Surabaya.[29]

   Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sedangkan populasi seluruh guru PAI dalam kelompok MGMP PAI SMKN Surabaya. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa kompetensi pedagogik guru mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru yang positif, hal tersebut menunjukkan kompetensi pedagogik guru yang semakin meningkat akan menyebabkan kinerja guru PAI. Motivasi guru

[28] Suyahman, "Peningkatan Mutu Pembelajaran PPKn melalui Penerapan Model Pembelajaran Interaksi Sosial Terpadu dengan Modifikasi Tingkah Laku di SMP Negeri 1 Kartasura Tahun Pelajaran 2017-2018", dalam *Prosiding Konferensi Nasional Kewarganegaraan III,* (Yogyakarta : Universitas Ahmad Dahlan, 2017), 450.

[29] Mukhammad umar, "Pengaruh Kompetensi Guru dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru dan Kualitas Pembelajaran PAI di MGMP PAI SMKN Surabaya", (Tesis - UIN Sunan Ampel, 2017)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru yang positif, hal ini menunjukkan motivasi guru yang tinggi akan menyebabkan kinerja guru yang meningkat. Kompetensi pedagogik guru mempunyai pengaruh terhadap kualitas pembelajaran yang positif, hal tersebut menunjukkan kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkanaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi PAI secara luas. Motivasi guru mempunyai pengaruh terhadap kualitas pembelajaran yang positif, hal tersebut menunjukkan bahwa guru perlu meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dalam pelaksanaan pendidikan.

2. Suwantoro (2015), ImplementasiI Kelas Unggulan (Excellence) Agama Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam (Studi Kasus di SMPN 2 Pamekasan).[30]

   Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi kelas unggulan (excellence) agama yang diterapkan di SMPN 2 Pamekasan pada dasarnya dibentuk dari proses pengelompokan kelas dengan disesuaikan keanekaragamaan prestasi, kemampuan, potensi, minat dan bakat peserta didik melalui jalur tes masuk GALAKSI MIPA, S2UB dan PPDB. kemudian pada jalur tes PPDB dilakukan proses peminatan akademik yang meliputi bidang studi IPA dan Matematika dan peminatan non akademik yang meliputi bidang agama, olahraga dan seni.

   Dalam proses peningkatan mutu pembelajaran Pendidikan Agama Islam pada kelas excellence agama di SMPN 2 Pamekasan hanya

[30] Suwantoro (2015), ImplementasiI Kealas Unggulan (Excellence) Agama Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Studi Kasus di SMPN 2 Pamekasan, (Tesis – UIN Sunan Ampel, 2015).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menekankan pada aspek psikomotorik yakni cakap dalam membaca dan menghafal al-Qur'an karena memang terbentuknya kelas ini berangkat dari bakat dan minat siswa. Secara umumnya, Peningkatan tersebut ditempuh melalui:

a. Profesionalitas guru dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti diklat tentang pembelajaran dan terselenggaranya rapat bulanan yang di dalamnya membahas tentang pembelajaran di SMPN 2 Pamekasan,
b. Pengembangan kurikulum yakni dengan menerapkan KTSP Plus (kurplus) dengan tidak mengurangi kurikulum nasional serta menambahkan jam pelajaran bagi masing-masing kelas, khusus kelas unggulan agama ini mendapatkan tambahan jam pelajaran 5 yang dikemas dengan pembelajaran tahfidh al-Qur'an. Sehingga untuk pembelajaran Pendidikan Agama Ialam semuanya berjumlah 8 jam.
c. Ketersediaan fasilitas pendidikan yang dapat menunjang terhadap peningkatan potensi akademik ataupun non akademik peserta didik,
d. Efektifitas dalam proses pembelajaran Pendidikan Agama Islam baik secara umumnya ataupun secara khsusus (pembelajaran tahfidh alQur'an).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Ima Rakhmahwati (2017), yang membahas Pengembangan Keberlangsungan Profesionalitas Guru Rumpun PAI Bersertifikat Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran MTsN di kabupaten Jombang.[31]

   Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa mutu pembelajaran sebelum ada sertifikasi guru sudah menjadi prioritas utama di keenam madrasah yang diteliti penulis tersebut, itu dibuktikan dengan adanya usaha- usaha untuk meningkatkan mutu pembelajaran saat itu. Meskipun belum didukung dengan fasilitas- fasilitas yang memadai dan masih kurangnya wawasan guru-guru PAI terkait dengan metode-metode pembelajaran yang bervariasi menjadi salah satu faktor penghambat peningkatan mutu pembelajaran di madrasah- madrasah tersebut.

4. M. Isna Koirul Mukminin (2014), Hubungan Antara Motivasi Kerja Guru dan Sikap Terhadap Profesi Guru Dengan Kinerja Guru SMP Negeri 3 Sidoharjo Kab. Wonogiri Tahun 2014.[32]

   Hasil penelitian tersebut adalah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Sidoharjo Kab. Wonogiri, dalam hasil analisis tersebut bahwa motivasi kerja guru berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 59,4%, sedangkan variabel sikap terhadap profesi guru berkontibusi terhadap kinerja guru sebesar

[31] Ima Rakhmahwati, "Pengembangan Keberlangsungan prefesionalitas Guru Rumpun PAI Bersertifikat Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran MTsN di kabupaten Jombang", (Tesis – UIN Sunan Ampel, 2017)

[32] M. Isna Koirul Mukminin, "Hubungan Antara Motivasi Kerja Guru dan Sikap Terhadap Profesi Guru Dengan Kinerja Guru SMP Negeri 3 Sidoharjo Kab. Wonogiri Tahun 2014", (Tesis – IAIN Surakarta, 2014)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

62,5% dan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama motivasi kerja guru dan sikap terhadap profesi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Sidoharjo Kab. Wonogiri sebesar 74,6%.

5. Nyayu Khodijah (2013), yang membahas Kinerja Guru Madrasah dan Guru Pendidikan Agama Islam Pasca Sertifikasi Di Sumatera Selatan.[33]

   Hasil analisis kuantitatif terhadap data kuesioner dapat disimpulkan bahwa: (1) Kinerja guru pasca sertifikasi, baik secara keseluruhan, maupun dilihat dari indikator perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian pembelajaran, dan pengembangan profesi, rata-rata masih dibawah standar minimum kinerja, serta (2) Tidak terdapat perbedaan kinerja setelah memperoleh tunjangan profesional melalui program sertifikasi guru baik antara guru madrasah dan guru PAIS di sekolah umum, antara guru yang tinggal di lingkungan perkotaan dan guru yang tinggal di pedesaan, dan antara guru yang yang lulus sertifikasi melalui jalur portofolio dan guru yang lulus melalui jalur PLPG.

   Hasil analisis kualitatif terhadap data hasil wawancara dan telaah dokumen dapat ditarik kesimpulan bahwa: (1) kinerja guru yang sudah lulus sertifikasi belum mencapai kinerja yang optimal atau mencapai standar kinerja yang berlaku. Berdasarkan hasil telaah dokumen, kualitas RPP yang disusun oleh para guru yang sudah sertifikasi dan mendapatkan tunjangan profesi masih belum optimal; (2) faktor penghambat peningkatan kinerja guru diantaranya adalah: kurangnya

33

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sarana prasarana pendukung dan kemampuan guru yang masih rendah; dan (3) faktor pendukung- nya diantaranya adalah: adanya kemauan untuk maju sehingga mendorong guru tersebut berbuat lebih baik, kerjasama yang baik antara guru dan kepala madrasah/sekolah, dan adanya kegiatan KKG, penataran, dan lain-lain yang diadakan oleh Kemendiknas maupun Kemenag.

Persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian pertama merupakan penelitian kuantitatif, dan terdapat kesamaan jenis penelitian yang akan dilakukan, populasi yang di gunakan adalah guru PAI yang dalam hal ini ada kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Dalam kaitannya dengan motivasi guru ada kesamaan dalam penelitiannya hanya saja yang akan dilakukan dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang menyebabkan peningkatan dalam mutu pembelajaran PAI karena hal itu dalam penelitian yang akan dilakukan tidak dapat dipisahkan untuk mencapai mutu pembelajaran PAI yang lebih baik.
2. Dalam penelitian kedua merupakan penelitian kuantitatif, sedangkan populasi seluruh guru kelas dan siswa SMPN 2 Pamekasan, terdapat kesamaan dalam jenis penelitian yang akan dilakukan, variabel penelitian yang dilakukan dalam penelitian tersebut yaitu X^1(ImplementasiI Kelas Unggulan (Excellence) Agama), berpengaruh terhadap Y^1 (Mutu Pembelajaran PAI), sedangkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam penelitian yang akan dilakukan adalah X^1 (Motivasi Guru), X^2 (Kinarja Guru) berpengaruh terhadap Y^1 (Mutu Pembelajaran PAI).

3. Dalam penelitian kelima, Jenis penelitian dan populasi yang digunakan dalam penelitian sama yaitu dengan penelitian kualitatif dan populasi yang digunakan adalah guru PAI, penelitian ini memprioritaskan pada guru sertifikasi dalam populasi penelitiannya sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan tidak memprioritaskan pada guru sertifikasi akan tetapi pada seluruh guru PAI dalam lingkungan sekolahan yag sudah ditentukan saja, namun terdapat kesamaan dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran.
4. Dalam penelitian keempat, terdapat persamaan pada objek penelitian yaitu motivasi kerja guru akan tetapi pada hasilnya terdapat perbeadaan, karena dalam penelitian tersebut bertujuan untuk mengukur kinerja guru, sedangkan penelitian yang akan dilakukan adalah motivasi guru sebagai parameter mutu pembelajaran PAI.
5. Dalam penelitian kelima, persamaan terdapat pada objek penelitian tentang kinerja guru PAI serta dalam penelitian tersebut hanya untuk memaparkan dampak sertifikasi pada guru terhadap kinerja guru. Sedangkan dalam penilitian yang bakan dilakukan juga membahas kinerja guru PAI yang secara otomatis juga sesuai dengan tujuan sertifikasi guru, namun untuk menemukan peningkatan mutu dalam pembelajaran PAI.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan pemahaman yang utuh dalam penelitian ini, maka disajikan beberapa sistematika pembahasan dengan bagian-bagian sebagai berikut:

Bab pertama tentang pendahuluan yang meliputi Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Kerangka Teoritik, Penelitian Terdahulu, Metode Penelitian, Sistematika Pembahasan dalam penulisan tesis

Bab kedua tentang kajian teoritis yang meliputi: Pengertian motivasi guru, Pengertian kinerja guru, keterkaitan motivasi guru dan kinerja guru dengan peningkatan mutu pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya.

Bab ketiga tentang hasil penelitian meliputi deskripsi tempat penelitian, keadaan peserta didik, keadaan sarana dan prasarana serta proses belajar mengajar.

Bab keempat Penyajian Data dan Analisa Permasalahan, yang berisikan tentang bagaimana motivasi guru dan kinerja guru dengan peningkatan mutu pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya.

Bab kelima merupakan penutup yang berisikan beberapa kesimpulan dan saran. Pada bagian akhir dicantumkan referensi, biodata dan lampiran-lampiran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Motivasi Guru

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan kata istilah yang berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan.[1] Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto,[2] motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Pendapat lain juga mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan untuk mencapai

[1] Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta. Bumi Aksara. 2006), 141
[2] Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya 2007), 72..

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tujuan.[3] Menurut Soewarno Handajaningrat[4] membedakan antara motivasi dan pemuasan sebagai berikut: "Motivasi dimaksudkan untuk memberikan dorongan dan usaha untuk mencapai pemuasan keinginan dan sasaran. Pemuasan dimaksudkan untuk merasakan kesenangan atau kebahagiaan apabila suatu keinginan telah dapat dipuaskan".

Menurut pendapat Sedarmayanti5 mengemukakan bahwa : "Motivasi sebagai ke seluruhan proses pemberian motif kerja kepada para bawahan (pegawai) sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan iklas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien".

Menurut pendapat Abraham Maslow dalam Susilo Martoyo[6] mengatakan bahwa: "Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan".

Menurut Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan[7] mengemukakan: "Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai".

---

[3] Karti Soeharto, dkk, *Teknologi Pembelajaran, (*Surabaya: Intellectual Club.2003), 110.
[4] Soewarno Handayaningrat, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. (Jakarta : CV.Haji Masagung, 2004), 83.
[5] Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* ,(Bandung: Mandar, 2006), 104.
[6] Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, BPFE, 2007), 164.
[7] Hasibuan, *Manajemen Sumber..*, 142

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Fillmorre H. Stanford dalam Anwar Prabu Mangkunegara[8] mengemukakan bahwa: "*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class"* (motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Menurut Barelson dan Steiner yang dikutip Bedjo Siswanto Sastrohadiwiryo[9] mengemukakan bahwa : "Motivasi diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi mendorong kegiatan atau menggerakan dan mengarah atau menyalurkan ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan".

Dalam buku psikologi pendidikan M. Dalyono[10] memaparkan bahwa: "motivasi adalah daya penggerak/pendorong untuk melakukan sesuatu pekerjaan, yang bisa berasal dari dalam diri dan juga dari luar" Sartain mengatakan bahwa motivasi adalah suatu pernyataan yang kompleks di dalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku dengan suatu tujuan (goal) atau perangsang (incentive). Tujuan adalah yang membatasi/ menentukan tingkah laku organisme itu.[11]

Menurut Hamzah B. Uno[12], kerja adalah sebagai:

a. Aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia
b. Kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu

---

[8] Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia perusahaan*, (Remaja. Rosdakarya: Bandung, 2005), 93.
[9] Bedjo Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2007), 267.
[10] Dalyono, *Psikologi Pendidikan.* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), 55.
[11] Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, 61.
[12] Hamzah B.Uno, *Model Pembelajaran* ,(Jakarta; PT. Bumi Aksara, 2008), 66-67.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lain dan masyarakat

c. Pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan

d. Moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan

e. Insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Menurut Ngalim Purwanto[13], motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

a. Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu

b. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.

c. Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reniforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-

[13] Purwanto, *Psikologi Pendidikan*,72.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kekuatan individu.

Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan meng evaluasi kurikulum yang berlaku disekolah sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal. Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

2. Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P Hasibuan[14], yaitu:

a. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
b. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Pengunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

[14] Hasibuan, *Manajemen Sumber*..,150.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu[15] Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S. P. Hasibuan[16] mengungkapkan bahwa:

a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
d. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan

[15] Purwanto, *Psikologi Pendidikan*,73.
[16] Hasibuan, *Manajemen Sumber..*, 146.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benarbenar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

4. Fungsi Motivasi

Menurut Sardiman[17], fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

a. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
b. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
c. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

5. Metode Motivasi

Menurut Malayu S. P Hasibuan[18], ada dua metode motivasi, yaitu:

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

---

[17]Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), 85.
[18] Hasibuan, *Manajemen Sumber..*, 149.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

6. Teori-Teori Motivasi

Dalam proses manajemen secara umum maupun manajemen pendidikan, seorang pemimpin harus selalu dapat memotivasi (memelihara semangat, kesadaran dan kesungguhan dari anggotanya untuk terus bergerak menunjukkan kinerja yang optimal). Faktor motivasi ini sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Seperti kita ketahui ada beberapa teori motivasi, teori-teori motivasi menurut Malayu S. P. Hasibuan[19] dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

a. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktorfaktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik.

[19]*Ibid.*, 152-167.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Teori-teori kepuasan ini antara lain:

1) Teori Motivasi Klasik

F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

2) Teori Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

a) Kebutuhan fisiologis Kebutuhan yang harus dipuaskan untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

b) Kebutuhan keselamatan dan keamanan Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c) Kebutuhan sosial Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

d) Kebutuhan akan penghargaan Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

e) Aktualisasi diri Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

3) Teori Herzberg

Menurut Hezberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

a) Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factors*). Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, macam-macam tunjangan.

b) Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Teori X dan Teori Y Mc. Gregor

Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

5) Teori Mc Clelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan kerena didorong oleh:

a) Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat
b) Harapan keberhasilannya
c) Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Hal-hal yang yang memotivasi seseorang adalah:

a) Kebutuhan akan prestasi
b) Kebutuhan akan afiliasi
c) Kebutuhan akan kekuasaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6) Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

a) Upah yang adil dan layak
b) Kesempatan untuk maju
c) Pengakuan sebagai individu
d) Keamanan kerja
e) Tempat kerja yang baik
f) Penerimaan oleh kelompok
g) Perlakuan yang wajar
h) Pengakuan atas prestasi

b. Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

1) Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

a) Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.

c) Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

2) Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

3) Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

Kinerja sesorang sangat dipengaruhi oleh motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya, yaitu akan melakukan segala tugas dan tanggung jawab dengan baik, tanpa harus diawasi oleh atasannya.[20]

Oleh sebab itu setiap guru akan selalu mengusahakan agar kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat dilakukan dengan cara yang efektif dan efisien. Untuk itu perlu diadakan perencanaan, pengorganisasian, koordinasi kerja dan pengawasan secara baik. Dengan kata lain hal-hal itu semua dilaksanakan agar tujuan yang

[20] Indriyo Gitosudarmo dan Agus Mulyono, *Prinsip Dasar Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, . 2001), 21.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

telah ditetapkan dapat dicapai secara efisien dan efektif.

Dengan demikian motivasi adalah usaha atau kegiatan dari kepala sekolah untuk menimbulkan/meningkatkan semangat dan kegairahan belajar dari para siswanya. Motivasi merupakan hal yang sederhana karena orang-orang pada dasarnya termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang diarasakan mengarah pada perolehan ganjaran.

7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*).

Menurut Wahjosumidjo, faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.[21]

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian[22] motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
b. Harga diri
c. Harapan pribadi

[21] Wahjosumidjo. *Kepemimpinan dan Motivasi,* (Jakarta: Ghalia Grafindo, 2001), 42.
[22] Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara. 2006), 294.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Kebutuhan

e. Keinginan

f. Kepuasan kerja

g. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan fakor eksternal yang mempemgaruhi motivasi seseorang antara lain:

a. Jenis dan sifat pekerjaan

b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung

c. Organisasi tempat orang bekerja

d. Situasi lingkungan kerja

e. Gaji

Dalam hubungannya dengan faktor yang mempengaruhi motivasi yang dimaksud lingkungan kerja ialah pemimpin dan bawahan. Dari pihak pemimipin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi, seperti:

a. Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk didalamnya prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja.

b. Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh bawahan.

c. Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan di dalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk di dalamnya bagaimana tempat para bawahan bekerja.

d. Gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bawahan dalam motivasi memiliki gejala karakteristik seperti:

a. Kemampuan bekerja
b. Semangat kerja
c. Rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok
d. Prestasi dan produktivitas kerja

Sedangkan menurut Hamzah B.Uno[23] seorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui:

a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi:
   1) Kerja keras
   2) Tanggung jawab
   3) Pencapaian tujuan
   4) Menyatu dengan tugas
b. Prestasi yang dicapainya, meliputi:
   1) Dorongan untuk sukses
   2) Umpan balik
   3) Unggul
c. Pengembangan diri, meliputi:
   1) Peningkatan keterampilan
   2) Dorongan untuk maju
d. Kemandirian dalam bertindak, meliputi:
   1) Mandiri dalam bekerja
   2) Suka pada tantangan

[23] Hamzah B.Uno, *Model Pembelajaran*, (Jakarta; PT. Bumi Aksara, 2008), 112.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan beberapa teori pokok di atas dapat dirumuskan motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara implisit, motivasi kerja tampak melalui:

a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja
b. Prestasi yang dicapainya
c. Pengembangan diri, serta
d. Kemandirian dalam bertindak

8. Fungsi dan Kecakapan Guru dalam Memotivasi Peserta Didik

Selanjutnya untuk lebih jelasnya penulis sajikan fungsi dan kecakapan guru dalam memotivasi peserta didiknya menurut Soewarno Handayaningrat[24] adalah sebagai berikut:

a. Mengetahui bidang tugasnya

   Guru harus mengetahui bidang tugasnya masing-masing seperti guru tingkat atas harus mengetahui kebijaksanaan yang telah digariskan dalam pencapaian tujuan organisasi sedangkan guru tingkat bawah yang diperlukan adalah teknis pelaksanaan pekerjaan.

b. Peka atau tanggap terhadap lingkungannya

   Guru harus peka dan tanggap terhadap situasi, kondisi setempat misalnya keadaan peserta didiknya, peralatan kerja, adat istiadat dan kebiasaan masyarakat serta masalah-masalah yang dihadapi.

[24] Soewarno Handayaningrat, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen* (Jakarta : CV.Haji Masagung, 2004), 87.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Melakukan hubungan antar manusia dengan baik

Guru harus dapat memberikan contoh yang baik terhadap peserta didiknya serta membina hubungan antar manusia dengan baik dalam menjalankan pekerjaan atau bekerjasama dengan penuh kesadaran diantara mereka tanpa suatu paksaan apapun.

d. Mampu melakukan hubungan kerja/komunikasi dengan baik ke dalam maupun ke luar.

Guru harus mampu mengadakan pendekatan baik bersifat interdisipliner, multifungsi maupun yang bersifat lintas sektoral terhadap peserta didik nya untuk dapat bekerjasama dengan peserta didiknya untuk belajar dengan baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi.

e. Mampu melakukan koordinasi

Guru harus dapat mengkoordinasi berbagai kegiatan agar tercapainya suatu tujuan sekolah.

f. Mampu mengambil keputusan secara tepat

Guru harus mampu mengambil keputusan secara cepat dan tepat agar tidak menghambat pelaksanaan pekerjaan sekolah, bila tidak ada keputusan berarti akan menghambat pelaksanaan pekerjaan sekolah.

g. Mampu mengadakan hubungan masyarakat

Guru harus mampu memberikan informasi dan meyakinkan masyarakat di luar organisasi. Informasi perlu diberikan pada masyarakat agar tugas pekerjaan mendapat bantuan atau dukungan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dari masyarakat

Dari beberapa pendapat yang diajukan para ahli di atas, maka penulis berkesimpulan bahwa motivasi adalah suatu upaya dari sekolah dalam menggerakkan peserta didiknya untuk belajar guna mencapai hasil atau pelajaran yang diharapkan bersama.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Armstrong dan Baron dalam Wibowo menyampaikan bahwa: "Kinerja (*performance*) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi".[25]

Menurut Sastrohadiwiryo prestasi kerja adalah: Hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan.[26]

Sedangkan menurut Mangkunegara, 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.[27]

---

[25] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Parsada. 2007), 2
[26] Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja*.., 195.
[27] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2002), 67.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Mathis dan Jackson menyatakan bahwa unsur yang membentuk kinerja pegawai antara lain: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.[28]

Sementara Gomez[29] mengemukakan unsur yang berkaitan dengan kinerja terdiri dari:

1) *Quantity of work*, yakni jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pada periode tertentu.
2) *Quality of work*, yaitu kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan syarat yang ditentukan.
3) *Job knowledge*, yakni pemahaman pegawai pada prosedur kerjadan informasi teknis tentang pekerjaan.
4) *Creativeness*, yaitu kemampuan menyesuaikan diri dengan kondisi dan dapat diandalkan dalam pekerjaan.
5) *Cooperation*, yaitu kerjasama dengan rekan kerja dan atasan.
6) *Dependability*, yakni kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa tergantung kepada orang lain.
7) *Inisiative*, yakni kemampuan melahirkan ide-ide dalam pekerjaan.
8) *Personal qualities*, yaitu kemampuan dalam berbagai bidang pekerjaan.

Kinerja adalah hasil atau ketingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama priode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran

---

[28] Robert L Mathis, & John H Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 78.
[29]Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2001), 142.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. *"performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja aau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja"

Mendifisikan "kinerja adalah penampilan prilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah".[30] Buchari menyatakan bahwa *performans* diartikan sebagai penampilan yang baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh seorang guru, maksudnya bahwa kinerja guru merupakan hasil atau *output* dari suatu proses.[31] Adapun yang mempengaruhi kinerja seorang guru diantaranya adalah fisiologis, keamanan, afiliasi, penghargaan dan perwujudan (aktualisasi diri).[32]

Dari pandangan ini jelas bahwa kinerja itu hanya dapat diketahui dengan baik berdasarkan suatu proses penilain jika semua tugas yang akan dilaksanakan oleh seseorang benar-benar dijabarkan dengan baik dan dapat menggambarkan suatu keseluruhan tugas organisasi yang bersangkutan. Dengan kata lain, bahwa kinerja bukan menggambarkan suatu bagian saja dari organisasi, tetapi secara keseluruhan.

Kinerja mengajar guru tidak terlepas dari pembahasan kualitas guru itu sendiri. Kualitas merupakan istilah yang berkaitan dengan sudut pandang dan

---

[30] Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI, *Budaya Organisasi dan. Peningkatan Kinerja*, (Jakarta: Pustaka Harapan. 2005), 3.
[31] Alma Buchari, *Manajemen Pemasaran & Pemasaran Jasa* (Bandung: CV. Alfabeta, 2007), 107.
[32] *Ibid.*, 89.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sudut kepentingan pengguna istilah. Edward dan Sallis[33] mengutip pendapat Pfeffer dan Coote yang menyebut "kualitas (mutu) sebagai konsep yang "licik" (*a slippery concept*)". Perbedaan terjadi kerena konsep kualitas yang bertolak dari standar absolut (*absolut concept*) dan standar yang relatif (*relative concept*). Standar absolute beranggapan bahwa kualitas merupakan suatu keindahan, kebenaran yang pasti dan tanpa kompromi. Sementara yang standar relatif bertolak dari pikiran bahwa kualitas merupakan suatu yang "*not be expensive and exlusive,.....may be beautiful but not necesserily so. They do not have to be special. They can be ordinary, commonplace, and familiar*"[34] Alasan definisi relatif, berdasarkan pada kenyataanya adanya perbedaan antara kepentingan subjek penghasil barang atau jasa. Namun, justru inilah keanehanya. Saat subjek berhasil berorientasi pada kepentingan pemakai, para pemakai sendiri lebih berorientasi pada persepsinya.

Adapun konsep kualitas (mutu) Sanusi menyatakan bahwa "secara substantif istilah kualitas (mutu) itu sendiri mengandung dua hal. Pertama sifat dan kedua taraf. Sifat adalah suatu yang menerangkan keadaan benda sedangkan taraf menunjukan kedudukanya dalam skala. Tiap manusia mempunyai pandangan yang beragam tentang sifat dan taraf tersebut. Demikian juga halnya degan sifat dan taraf kualitas pendidikan deskripsi berdasarkan pendekatan ekonomi dengan penekanan pada relevansi keluaran pendidikan dengan dunia kerja, yang ditampilkan melalui istilah-istilah "sikap

[33] Edward Sallis, *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan,* (Jogjakarta: IRCiSoD, 2011), 21.
[34] *Ibid.*, 23

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja", "siap latih" dan "siap pakai" akan berbeda dengan deskripsi yang memakai pendekatan intrinsik dan instrumental pendidikan.[35]

Secara khusus Natawijaya mendefinisikan kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa.[36]

Kinerja guru mengacu pada pengertian Mangkunegara bahwa tugas yang dihadapi oleh seorang guru meliputi: membuat program pengajaran, memilih metode dan media yang sesuai untuk penyampaian, melakukan evaluasi dan melakukan tindak lanjut dengan pengayaan dan remedial.[37]

Menurut Undang- Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa: "Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah." Selanjutnya pada Undang-Undang tersebut dijelaskan bahwa: "Professional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi."

Tugas profesional guru menurut pasal 2 Undang-Undang No. 14 tahun 2005 meliputi:

1) Melaksanakan pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

---

[35] Achmad Sanusi, *Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan*, (Bandung: Prospec, 1992), 36.
[36] Rochman Natawijaya, *Aktivitas Belajar*. (Jakarta: Depdiknas, 2005), 22.
[37] Anwar Prabu Mangkunegara 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*, (Jakarta: Eresco, 2006), 31.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan dengan perkembangan ilmu pengetahuan.
3) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika dan dapat memelihara, memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

2. Dimensi dan Indikator-indikator Kinerja Mengajar Guru

Sebagaimana yang telah dijelaskan Sanusi[38] tentang individu yang produktif, yaitu (a) tindakanya konstruktif, (b) percaya pada diri sendiri, (c) bertanggung jawab, (d) memiliki cinta terhadap pekerjaan, (e) mempunyai pandangan ke depan, (f) mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah, (g) mempunyai konstribusi dan inovatif, (h) memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya dan (i) memiliki kemampuan: seperti keterampilan, pengetahuan, kualifikasi, pengalaman serta karakteristik.

Dimensi kerja menyangkut masukan, proses dan pengeluaran atau produk. Input merupakan pelaku, yakni guru, proses merujuk kepada cara pencapaian tujuan dan produk berkaitan dengan hasil yang dicapai. Sedangkan indikator kinerja guru dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Sanusi yaitu: bidang pendidikan antara lain: (a) sikap guru dalam pelaksanaan tugas pengajaran; (b) perencanaan materi pengajaran; (c)

[38] Achmad Sanusi, *Kepemimpinan Sekarang*..., 36.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

proses pembelajaran; (d) tugas terstruktur: (e) interaksi guru dengan siswa: (f) evaluasi hasil belajar, penguasaan bahan dan metodologi.[39]

C. Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI)

Dalam rangka umum mutu mengandung makna derajat (tingkat) keunggulan suatu produk (hasil kerja/upaya) baik berupa barang maupun jasa; baik yang *tangible* maupun yang *intangible.* Dalam konteks pendidikan pengertian mutu, dalam hal ini mengacu pada *proses pendidikan* dan *hasil pendidikan*. Dalam "proses pendidikan" yang bermutu terlibat berbagai input, seperti; bahan ajar (kognitif, afektif, atau psikomotorik), metodologi (bervariasi sesuai kemampuan guru), sarana sekolah, dukungan administrasi dan sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif.

Berkaitan dengan mutu pembelajaran Hamalik[40] mengemukakan, Pembelajaran pada dasarnya merupakan kombinasi yang tersusun meliputi unsur-unsur manusiawi, material, fasilitas, perlengkapan dan prosedur yang saling mempengaruhi untuk mencapai tujuan pembelajaran, kegiatan akademik yang berupa interaksi komunikasi antara pendidik dan peserta didik proses ini merupakan sebuah tindakan professional yang bertumpu pada kaidah-kaidah ilmiah. Aktivitas ini merupakan kegiatan guru dalam mengaktifkan proses belajar peserta didik dengan menggunakan berbagai metode belajar.

Hamalik menambahkan, obyek yang mendasar keberhasilan suatu proses pembelajaran hakekatnya dapat dilihat bagaimana strategi pembelajaran

[39] *Ibid.*, 39-41.
[40] Oemar Hamalik, *Kurikulum dan Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 70.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diterapkan oleh seorang guru pendidik. Dalam hal ini seorang guru menerapkan dengan membaca buku,belajar dikelas atau diluar kelas.[41]

Abudin Nata menyebutkan, agar kegiatan pembelajaran tersebut berkualitas, maka seorang guru harus menerapkan hal-hal yang berkaitan dengan tujuan yang diarahkan pada perubahan tingkahlaku, pendekatan yang demokratis, terbuka, adil, dan menyenangkan. Metode yang dapat menumbuhkan minat, bakat, inisiatif, kreatif, imajinatif, dan inofasi serta keberhasilan yang ingin dicapai.[42]

Hamalik juga menyebutkan keterkaitan guru, bahwa Guru harus bertanggung jawab atas hasil kegiatan belajar anak melalui interaksi belajar mengajar. Guru merupakan faktor yang mempengarui berhasil tidaknya proses belajar.[43]

Prey Katz mengambarkan peran guru adalah sebagai komunikator, sahabat yang dapat memberikan nasehat-nasehat, motivator, sebagai pemberi inspirasi dan dorongan, pembimbing dalam pengembangan sikap dan tingkah laku serta nilai-nilai, orang yang menguasai bahan yang diajarkan. Havighurst juga menjelaskan bahwa peranan guru di sekolah sebagai pegawai atau (employe) dalam hubungan kedinasan, sebagai bawahan (subordinate) terhadap atasannya, sebagai kolega dalam hubungannya dengan teman sejawat, sebagai

---

[41] *Ibid.*, 57.
[42] Abudin Nata, *Perspektif Islam Tentang Strategi Pembelajaran*, (Jakarta: Prenata Media Group, 2009), 215
[43] Hamalik, *Kurikulum dan Pembelajaran*, 33.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mediator dalam hubungannya dengan anak didik, sebagai pengatur disiplin, evaluator dan penganti orangtua.[44]

Lebih signifikan lagi James W. Brown, mengemukakan bahwa tugas dan peranan guru antara lain; menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, merencanakan dan mempersiapkan pelajaran sehari-hari, mengontrol dan mengevaluasi kegiatan siswa.[45]

Rusman mengklarifikasikan peran guru sevagai berikut:

a. Guru sebagai pengajar

b. Guru sebagai pemimpin kelas

c. Guru sebagai pembimbing

d. Guru sebagai pengatur lingkungan belajar

e. Guru sebagai perencana Pembelajaran

f. Guru sebagai motivator

g. Guru sebagai evaluator.[46]

Prestasi yang dicapai atau hasil pendidikan (student achievement) dapat berupa hasil test kemampuan akademis (misalnya ulangan umum, Ebta atau Ebtanas). Dapat pula prestasi di bidang lain seperti prestasi di suatu cabang olah raga, seni atau keterampilan tambahan tertentu misalnya: komputer, beragam jenis teknik, jasa. Bahkan prestasi sekolah dapat berupa kondisi yang tidak dapat dipegang (intangible) seperti suasana disiplin, keakraban, saling menghormati, kebersihan dan lain sebagainya.

---

[44] Sardiman A.M., *Interaksi dan Motivasi Belajar-mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Pesada, 2011), 143-144.
[45] *Ibid.*, 144.
[46] Rusman, *Model-Model Pembelajaran mengembangkan profesionalisme Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafino Persada, 2011), 58.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Antara proses dan hasil pendidikan yang bermutu saling berhubungan. Akan tetapi agar proses yang baik itu tidak salah arah, maka mutu dalam artian hasil (*ouput*) harus dirumuskan lebih dahulu oleh sekolah dan *harus jelas* target yang akan dicapai untuk setiap tahun atau kurun waktu lainnya. Berbagai input dan proses harus selalu mengacu pada mutu-hasil (*output*) yang ingin dicapai. Dengan kata lain tanggung jawab sekolah dalam *school based quality improvement* bukan hanya pada proses, tetapi tanggung jawab akhirnya adalah pada *hasil* yang dicapai.

Untuk mengetahui hasil/prestasi yang dicapai oleh sekolah, terutama yang menyangkut aspek kemampuan akademik atau "kognitif" dapat dilakukan *benchmarking* (menggunakan titik acuan standar, misalnya :NEM oleh PKG atau MGMP). Evaluasi terhadap seluruh hasil pendidikan pada tiap sekolah baik yang sudah ada patokannya (*benchmarking*) maupun yang lain (kegiatan ekstra-kurikuler) dilakukan oleh individu sekolah sebagai *evaluasi diri* dan dimanfaatkan untuk memperbaiki target mutu dan proses pendidikan tahun berikutnya. Dalam hal ini RAPBS harus merupakan penjabaran dari target mutu yang ingin dicapai dan skenario bagaimana mencapainya.

Sebelum membahas tentang mutu pembelajaran terlebih dahulu akan dibahas tentang mutu dan pembelajaran. Banyak ahli yang mengemukakan tentang mutu, seperti yang dikemukakan oleh Edward Sallis[47] Mutu adalah Sebuah filsosofis dan metodologis yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda dalam menghadapi tekanan-

[47] Edward Sallis, *Total Quality Management in Education*. (Jogjakarta: Ircisod, 2011), 33.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tekanan eksternal yang berlebihan. Sudarwan Danim[48] mutu mengandung makna derajat keunggulan suatu poduk atau hasil kerja, baik berupa barang dan jasa. Sedangkan dalam dunia pendidikan barang dan jasa itu bermakna dapat dilihat dan tidak dapat dilihat, tetapi dan dapat dirasakan.

Sedangkan Poerwadarminta[49] menyatakan Mutu adalah (ukuran), baik buruk suatu benda;taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dsb) kualitas**.** Selanjutnya Lalu Sumayang[50] menyatakan *quality* (mutu) adalah tingkat dimana rancangan spesifikasi sebuah produk barang dan jasa sesuai dengan fungsi dan penggunannya, disamping itu *quality* adalah tingkat di mana sebuah produk barang dan jasa sesuai dengan rancangan spesifikasinya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulan bahwa mutu *(quality)* adalah sebuah filsosofis dan metodologis, tentang (ukuran) dan tingkat baik buruk suatu benda, yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda rancangan spesifikasi sebuah produk barang dan jasa sesuai dengan fungsi dan penggunannya agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan.

Dalam pandangan Zamroni[51] dikatakan bahwa peningkatan mutu sekolah adalah suatu proses yang sistematis yang terus menerus meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan faktor-faktor yang berkaitan dengan itu,

---

[48] Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah,* (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), 53.
[49] W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Edisi Ketiga. (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), 677.
[50] Lalu Sumayang, *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, (Jakarta: Salemba empat, 2003), 322.
[51] Zamroni, *Meningkatkan Mutu Sekolah,* 2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan tujuan agar menjadi target sekolah dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien.

Peningkatan mutu berkaitan dengan target yang harus dicapai, proses untuk mencapai dan faktor-faktor yang terkait. Dalam peningkatan mutu ada dua aspek yang perlu mendapat perhatian, yakni aspek kualitas hasil dan aspek proses mencapai hasil tersebut.

Teori manajemen mutu terpadu atau yang lebih dikenal dengan *Total Quality Management.(TQM)* akhir-akhir ini banyak diadopsi dan digunakan oleh dunia pendidikan dan teori ini dianggap sangat tepat dalam dunia pendidikan saat ini. Konsep *total quality management* pertama kali dikemukakan oleh Nancy Warren, seorang *behavioral scientist* di *United States Navy dan* istilah ini mengandung makna *every process, every job dan every person*[52]

Edward Sallis[53] menyatakan bahwa *Total Quality Management* (TQM) Pendidikan adalah sebuah filsosofis tentang perbaikan secara terus- menerus, yang dapat memberikan seperangkat alat praktis kepada setiap institusi pendidikan dalam memenuhi kebutuhan , keinginan dan harapan para pelanggannya saat ini dan untuk masa yang akan datang.

Di sisi lain, Zamroni memandang bahwa peningkatan mutu dengan model TQM, dimana sekolah menekankan pada peran kultur sekolah dalam kerangka model *The Total Quality Management* (TQM). Teori ini menjelaskan

[52] Ralph G Lewis & D. H. Smith, *Total Quality in Higher Education*, (Florida: St. Lucie Press, 1994), 13.
[53] Edward Sallis, *Total Quality Management in Education*. (Jogjakarta: Ircisod, 2011), 73.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bahwa mutu sekolah mencakup tiga kemampuan, yaitu: kemampuan akademik, sosial dan moral.[54]

Secara umum, sesuatu yang bermutu merupakan bagian dari standar yang sangat tinggi yang tidak dapat diungguli. Produk yang bermutu adalah sesuatu yang dibuat dengan sempurna dan dengan biaya yang mahal. Produk tersebut dapat dinilai serta membuat puas dan bangga para pemiliknya. Mutu dalam pandangan ini digunakan untuk menyampaikan keunggulan status dan posisi, dan kepemilikan terhadap barang yang memiliki "mutu" akan membuat pemiliknya berbeda dari orang lain yang tidak mampu memilikinya[55]

Mutu berarti sesuatu yang dinilai dari tingkat keunggulan. Mutu dalam konsep yang absolut berarti harus high quality atau top quality. Mutu yang absolut ialah mutu yang idealismenya tinggi dan harus dipenuhi, berstandar tinggi, mahal, sangat mewah, dan jarang dimiliki orang. Misalnya rumah mewah, mobil mewah, perhiasan mewah, meubel mewah, perabot mewah.

Juran dalam Makawimbang, kualitas sebagai "tempat untuk pakai" dan menegaskan bahwa dasar misi kualitas sebuah sekolah adalah "mengembangkan program dan layanan yang memenuhi kebutuhan pengguna seperti siswa dan masyarakat".[56] Suhardan mengemukakan pembelajaran pada dasarnya merupakan kegiatan akademik yang berupa interaksi komunikasi

[54] Zamroni, *Meningkatkan Mutu Sekolah*, 6.
[55] Sallis, *Total Quality Managemen*, 52.
[56] Jerry H. Makawimbang, *Supervisi dan Peningkatan Kualitas pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 42.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

anatara pendidik dan peserta didik proses ini merupakan sebuah tindakan professional yang bertumpu pada kaidah-kaidah ilmiah.[57]

Sudarwan Danim[58] menjelaskan, bahwa mutu mengandung makna derajat keunggulan suatu poduk atau hasil kerja, baik berupa barang dan jasa. Sedangkan dalam dunia pendidikan barang dan jasa itu bermakna dapat dilihat dan tidak dapat dilihat, tetapi dan dapat dirasakan. Sedangkan Kamus Besar Bahasa Indonesia menyatakan Mutu adalah (ukuran), baik buruk suatu benda;taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dsb) kualitas**.**[59]

Selanjutnya Lalu Sumayang menyatakan *quality* (mutu) adalah tingkat dimana rancangan spesifikasi sebuah produk barang dan jasa sesuai dengan fungsi dan penggunannya, disamping itu *quality* adalah tingkat di mana sebuah produk barang dan jasa sesuai dengan rancangan spesifikasinya.[60]

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulan bahwa mutu *(quality)* adalah sebuah filsosofis dan metodologis, tentang (ukuran) dan tingkat baik buruk suatu benda, yang membantu institusi untuk merencanakan perubahan dan mengatur agenda rancangan spesifikasi sebuah produk barang dan jasa sesuai dengan fungsi dan penggunannya agenda dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal yang berlebihan

Dalam pandangan Zamroni[61] dikatakan bahwa peningkatan mutu sekolah adalah suatu proses yang sistematis yang terus menerus meningkatkan

---

[57] Dadang Suhardan, *Supervise Profesional: Layanan dalam meningkatkan Kualitas pembelajaran di Era Otonomi Daerah*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 67
[58] Danim, *Visi Baru Manajemen Sekola*, 53.
[59] Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. 677.
[60] Lalu Sumayang, *Dasar-Dasar Manajemen* 322.
[61] Zamroni, *Meningkatkan Mutu Sekolah*, 2

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kualitas proses belajar mengajar dan faktor-faktor yang berkaitan dengan itu, dengan tujuan agar menjadi target sekolah dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien.

Peningkatan mutu berkaitan dengan target yang harus dicapai, proses untuk mencapai dan faktor-faktor yang terkait. Dalam peningkatan mutu ada dua aspek yang perlu mendapat perhatian, yakni aspek kualitas hasil dan aspek proses mencapai hasil tersebut.

Dalam hal mutu pembelajaran Hadis juga menjelaskan bahwa mutu pembelajaran diartikan sebagai mutu aktivitas pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru dan peserta didik di kelas dan tempat lainnya. Sedangkan mutu hasil pembelajaran adalah mutu aktivitas pembelajaran yang terwujud dalam bentuk hasil belajar nyata yang dicapai oleh peserta didik berupa nilai-nilai.[62]

Lebih signifikan, Pudji Muljono menyebutkan bahwa konsep mutu pembelajaran mengandung lima rujukan, "(1) kesesuaian, (2) daya tarik, (3) efektivitas, (4) efisiensi dan (5) produktivitas pembelajaran".[63] Penjelasan kelima rujukan yang membentuk konsep mutu pembelajaran dari Pudji Muljono adalah sebagai berikut:

1) Kesesuaian, meliputi indikator sebagai berikut: sepadan dengan karakteristik peserta didik, serasi dengan aspirasi masyarakat maupun perorangan, cocok dengan kebutuhan masyarakat, sesuai dengan kondisi lingkungan, selaras dengan tuntutan zaman, dan sesuai dengan teori, prinsip, atau nilai baru dalam pendidikan;

[62] A. Hadis dan Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, . 2010), 97.
[63] Pudji Muljono, *Standar Proses Pembelajaran*, (Jakarta: Buletin BNSP, 2006), 29

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Pembelajaran yang bermutu juga harus mempunyai daya tarik yang kuat, indikatornya meliputi: kesempatan belajar yang tersebar dan karena itu mudah dicapai dan diikuti, isi pendidikan yang mudah dicerna karena telah diolah sedemikian rupa, kesempatan yang tersedia yang dapat diperoleh siapa saja pada setiap saat diperlukan, pesan yang diberikan pada saat dan peristiwa yang tepat, keterandalan yang tinggi, terutama karena kinerja lembaga dan lulusannya yang menonjol, keanekaragaman sumber baik yang dengan sengaja dikembangkan maupun yang sudah tersedia dan dapat dipilih serta dimanfaatkan untuk kepentingan belajar, dan suasana yang akrab hangat dan merangsang pembentukan kepribadian peserta didik;
3) Efektivitas pembelajaran seringkali diukur dengan tercapainya tujuan, atau dapat pula diartikan sebagai ketepatan dalam mengelola suatu situasi, atau "*doing the right things*". Pengertian ini mengandung ciri: bersistem (sistematik), yaitu dilakukan secara tera-tur, konsisten atau berurutan melalui tahap perencanaan, pengembangan, pelaksanaan, penilaian dan penyempurnaan, sensitif terhadap kebutuhan akan tugas belajar dan kebutuhan pembelajar, kejelasan akan tujuan dan karena itu dapat dihimpun usaha untuk mencapainya, bertolak dari kemampuan atau kekuatan mereka yang bersangkutan (peserta didik, pendidik, masyarakat dan pemerintah);
4) Efisiensi pembelajaran dapat diartikan sebagai kesepadanan antara waktu, biaya, dan tenaga yang digunakan dengan hasil yang diperoleh atau dapat dikatakan sebagai mengerjakan sesuatu dengan benar. Ciri yang terkandung meliputi: merancang kegiatan pembelajaran berdasarkan model mengacu pada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepentingan, kebutuhan kondisi peserta didik pengorganisasian kegiatan belajar dan pembelajaran yang rapi, misalnya lingkungan atau latar belakang diperhatikan, pemanfaatan berbagai sumber daya dengan pembagian tugas seimbang, serta pengembangan dan pemanfaatan aneka sumber belajar sesuai keperluan, pemanfaatan sumber belajar bersama, usaha inovatif yang merupakan penghematan, seperti misalnya pembelajaran jarak jauh dan pembelajaran terbuka yang tidak mengharuskan pembangunan gedung dan mengangkat tenaga pendidik yang digaji secara tetap. Inti dari efisiensi adalah mengembangkan berbagai faktor internal maupun eksternal (sistemik) untuk menyusun alternatif tindakan dan kemudian memilih tindakan yang paling menguntungkan;

5) Produktivitas pada dasarnya adalah keadaan atau proses yang memungkinkan diperolehnya hasil yang lebih baik dan lebih banyak. Produktivitas pembelajaran dapat mengandung arti: perubahan proses pembelajaran (dari menghafal dan mengingat ke menganalisis dan mencipta), penambahan masukan dalam proses pembelajaran (dengan menggunakan berbagai macam sumber belajar), peningkatan intensitas interaksi peserta didik dengan sumber belajar, atau gabungan ketiganya dalam kegiatan belajar-pembelajaran sehingga menghasilkan mutu yang lebih baik, keikutsertaan dalam pendidikan yang lebih luas, lulusan lebih banyak, lulusan yang lebih dihargai oleh masyarakat, dan berkurangnya angka putus sekolah.[64] Mutu pembelajaran

[64] *Ibid.*, 29-30.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

merupakan hal pokok yang harus dibenahi dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.[65]

Dalam pandangan Muljono, mutu pembelajaran dapat dikatakan sebagai gambaran mengenai baik-buruknya hasil yang dicapai oleh peserta didik dalam proses pembelajaran yang dilaksanakan. Lembaga pendidikan dianggap bermutu bila berhasil mengubah sikap, perilaku dan keterampilan peserta didik dikaitkan dengan tujuan pendidikannya. Mutu pendidikan sebagai sistem selanjutnya tergantung pada mutu komponen yang membentuk sistem, serta proses pembelajaran yang berlangsung hingga membuahkan hasil.[66]

Muljono juga menjelaskan berkenaan dengan proses belajar mengajar itu sendiri bahwa salah satu faktor yang menentukan efektifitas proses belajar adalah kualitas rancangan instruksional (*instructional design*) yang disusun oleh pengajar (guru). Rancangan instruksional tersebut terdiri dari tiga bagian utama, yaitu (a) rancangan pengorganisasian bahan ajar, (b) rancangan penyajian pengajaran, dan (c) rancangan evaluasi hasil pengajaran.[67]

0leh karena itu pekerjaan yang utama yang perlu dilakukan oleh guru di dalam merancang pengajarannya adalah:

1) Mengorganisasi bahan ajar. Kegiatan ini dimulai dengan memilih dan menetapkan bahan ajar yan sesuai dan mampu untuk mencapai tujuan intruksional mata pelajaran. Bahan ajar tersebut tentunya terdiri dari

[65] Suyahman, "Peningkatan Mutu Pembelajaran PPKn melalui Penerapan Model Pembelajaran Interaksi Sosial Terpadu dengan Modifikasi Tingkah Laku di SMP Negeri 1 Kartasura Tahun Pelajaran 2017-2018", dalam *Prosiding Konferensi Nasional Kewarganegaraan III,* (Yogyakarta : Universitas Ahmad Dahlan, 2017), 449 - 450.

[66] Pudji Muljono, *Sekilas Tentang Penyusunan Standart Proses Pembelajaran,* dalam https://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/34042

[67] Pudji Muljono, *Rancangan Instruksional (Instructional Desaign): Upaya Meningkatkan Efektifitas Proses Belajar Mengajar*, dalam https://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/34042

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

serangkaian pokok-pokok bahasan yang harus ditata urutannya dan saling berkaitan satu sama lain. Di dalam memilih pokok-pokok bahasan tersebut, tentunya telah diketahui dan ditetapkan kegunaan dan tujuan dari setiap pokok bahasan, yang pada dasarnya setiap tujuan instruksional pokok bahasan ditujukan untuk menunjang tercapainya tujuan mata pelajaran. Selanjutnya dari setiap pokok bahasan yang telah ditetapkan tujuannya itu, dijabarkan lebih rinci menjadi beberapa subpokok bahasan sehingga mampu untuk menetapkan sasaran-sasaran belajar. Sasaran belajar (disebut juga tujuan instruksional khusus atau TIK) merupakan gambaran kemampuan peserta didik (*learning outcomes*) yang bisa diamati dan diukur.

2) Mengidentifikasi karakteristik peserta didik, kondisi dan lingkungan pengajaran untuk dapat memilih dan menetapkan kegiatan belajar serta mengajar (pembelajaran) bagi peserta didik.hasil darib tahap ini adalah rancangan bentuk, cara mengajar atau menyajikan bahan ajar, media serta waktu yang dipergunakan dalam menyajikan bahan ajar agar sasaran belajar tercapai dengan efektif dan efisien.

3) Menentukan kriteria untuk dapat mengamati, mengukur ketercapaian sasaran belajar, serta menetukan metode, cara, dan alat yang tepat untuk melakukan pengamatan dan pengukuran sasaran belajar.[68]

a. Faktor-Faktor Dominan dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di

[68] *Ibid.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sekolah

Selanjutnya untuk meningkatkan mutu sekolah seperti yang disarankan oleh Sudarwan Danim[69], yaitu dengan melibatkan lima faktor yang dominan:

1) Kepemimpinan Kepala sekolah; kepala sekolah harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam bekerja, memberikan layanan yang optimal dan disiplin kerja yang kuat.
2) Siswa; pendekatan yang harus dilakukan adalah "anak sebagai pusat" sehingga kompetensi dan kemampuan siswa dapat digali sehingga sekolah dapat menginventarisir kekuatan yang ada pada siswa .
3) Guru; pelibatan guru secara maksimal, dengan meningkatkan kompetensi dan profesi kerja guru dalam kegiatan seminar, MGMP, lokakarya serta pelatihan sehingga hasil dari kegiatan tersebut diterapkan disekolah.
4) Kurikulum; adanya kurikulum yang ajeg/tetap tetapi dinamis, dapat memungkinkan dan memudahkan standar mutu yang diharapkan sehingga *goals* (tujuan) dapat dicapai secara maksimal;
5) Jaringan Kerjasama; jaringan kerjasama tidak hanya terbatas pada lingkungan sekolah dan masyarakat semata (orang tua dan masyarakat) tetapi dengan organisasi lain, seperti perusahaan/instansi sehingga output dari sekolah dapat terserap didalam dunia kerja

Berdasarkan pendapat diatas, perubahan paradigma harus dilakukan secara bersama-sama antara pimpinan dan karyawan sehingga mereka

[69] Danim, *Visi Baru Manajemen Sekola*, 56.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

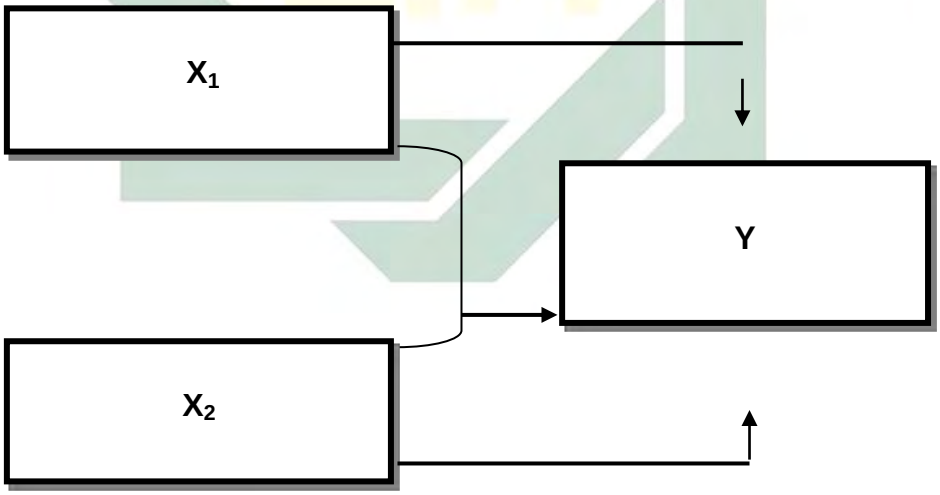
mempunyai langkah dan strategi yang sama yaitu menciptakan mutu dilingkungan kerja khususnya lingkungan kerja pendidikan. Pimpinan dan karyawan harus menjadi satu tim yang utuh *(teamwork)* yangn saling membutuhkan dan saling mengisi kekurangan yang ada sehingga target *(goals)* akan tercipta dengan baik.

D. Kerangka Berfikir

Berdasarkan uraian, maka konstelasi hubungan antara ketiga variabel, yaitu Motivasi Guru (X1) dan Kinerja Guru (X2) sebagai variabel bebas, sedangkan Peningkatan Mutu Pembelajaran (Y) sebagai variabel terikat, dapat divisualisasi dalam gambar berikut ini:

Gambar 2.1

Kerangka Berfikir



Keterangan:

X_1 : Motivasi Guru (Variabel X_1)

X_2 : Kinerja Guru (variabel X_2).

Y : Peningkatan Mutu Pembelajaran (Variabel Y).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban dengan masalah beberapa penelitian yang secara teoritis dapat dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya. Hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh Motivasi Guru terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya.
2. Terdapat pengaruh Kinerja Guru terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya.
3. Terdapat pengaruh Motivasi Guru dan Kinerja Guru terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional dengan metode kuantitatif, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variable dependen dengan variable independen, dengan menggunakan desain deskriptif dan kausal, yang memecahkan suatu kasus, yaitu kasus pengaruh antara motivasi dan kinerja guru terhadap mutu pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya.

B. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[1]

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek. Pada penelitian ini, populasinya adalah guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMA Wachid Hasyim I Surabaya yang berjumlah 5 orang dan guru Pendidikan Agama Islam (PAI) SMK Wachid Hasyim I Surabaya yang berjumlah 7 orang. Selain dari guru-guru PAI juga pihak

[1] Sugiyono, *metode Penelitian*, (Bandung CV. Alfa Beta, 2001), 57.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terkait dengan yaitu pimpinan sekolah dan juga waka kurikulum sebagai sumber untuk menggali informasi terkait penelitian yang akan dilakukan ini. Dalam penulisan penelitian ini tanpa menggunakan sample penelitian dan hanya menggunakan populasi penelitian dari jumlah guru PAI pada SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya yaang hanya 12 orang.

C. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara untuk mengumpulkan data kualitatif dan dikuantifikasi menjadi data kuantitatif. Teknik pengambilan data sebagai berikut:

Penelitian lapangan. yaitu dengan melakukan penelitian langsung di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya. Guna mengumpulkan data–data dan informasi mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi mengajar dan kinerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya. Instrumen atau alat pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menggali informasi tertentu[2] Teknik penggunaan angket dalam penelitian ini, angket diberikan ke Guru

[2] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Yogyakarta: Rineka Cipta, 2010), 10

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PAI dengan tujuan untuk melihat tingkat motivasi mengajar yang dimiliki oleh guru PAI berdasarkan indikator dari motivasi itu sendiri.

Adapun pilihan jawaban angket dan pembobotan masing-masing angket ini dilakukan sebagai berikut :

Tabel 3.1

Pilihan Jawaban angket[3]

Jawaban Angket	**Skor**
a. Sangat Tidak Setuju	1
b. Tidak Setuju	2
c. Cukup Setuju	3
d. Setuju	4
e. Sangat Setuju	5

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu tanya jawab secara langsung secara tatap muka yang dilaksanakan oleh pewawancara dengan orang yang diwawancarai untuk memperoleh informasi yang dibutuhkannya.[4] Wawancara juga merupakan teknik penelitian yang dilaksanakan dengan cara diolog baik secara langsung (tatap muka) maupun melaui saluran media tertentu antara pewawancara dengan yang diwawancarai sebagai sumber data. Dilihat dari cara wawancara dapat dilakukan dalam dua jenis

[3] Sugiyono, *metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung, CV. Alfa BETA, 2001), 89.
[4] Albertus Heriyanto Sandjaja. *Panduan Penelitian*. (Jakarta, Prestasi Pustaka Publisher, 2011), 147-148.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

wawancara yaitu wawancara langsung (*direct interview*) yaitu wawancara langsung kepada sumber data dan wawancara tidak langsung (*indirect interview*) yaitu wawancara kepada sumber daata mengenai orang /guru lain.

Melalui wawancara peneliti menggunakan wawancara untuk mengali informasi lebih mendalam terkait permasalahan guru PAI yang ada di SMA dan SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya, selain itu untuk mengetahui lebih mendalam terkait motivasi guru PAI dalam pembelajaran.

Teknik wawancara dalam penelitian ini, Peneliti melakukan wawancara dengan pihak - pihak terkait. Metode ini peneliti gunakan untuk meneliti data yang lebih dalam kepada narasumber yaitu Kepala sekolah, Waka Kurikulum dan guru mata pelajaran PAI di SMA dan SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya sebagai sumber data untuk mendapatkan data tentang motivasi mengajar guru PAI terkait dengan peningkatan mutu pembelajaran PAI di SMA dan SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya.

3. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung maupun tidak tentang hal-hal yan diamatidan mencatatnya pada alat observasi mencakup gejala-gejala tingkah laku, benda-benda hidup atau benda mati.[5] Dengan mengamati secara langsung di lapangan, salah satu tujuan teknik observasi dalam

[5] Wina Sanjaya, *Penelitian Pendidikan: jenis, Metode, dan prosedur*, (Jakarta, Kencana Prenada media Group), 270.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran realistik perilaku guru PAI selama pembelajaran di sekolah berlangsung. Guru PAI yang diamati merupakan guru yang diambil sebagai populasi dan berdasarkan kinerja yang mereka miliki.

Teknik observasi dalam penelitian ini, peneliti terlibat langsung dengan kegiatan sehari-hari guru yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Metode observasi ini dimaksudkan untuk mengamati proses pelaksanaan kegiatan belajar mengajar guru PAI di SMA dan SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya..

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik.[6] Dokumentasi juga digunakan untuk mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapor, agenda dan sebagainya.[7]

Teknik dokumentasi dalam penelitian ini untuk mendapatkan data tentang kinerja guru PAI dengan melihat buku kerja masing-masing guru PAI di SMA dan SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya.

D. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) Versi 23. Untuk keperluan

[6] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D,* (Bandung: Alfabeta, 2012), 137.
[7] Arikunto, *Prosedur Penelitian*, 268.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengelolaan dan analisis data. Setelah dilakukan pengelolaan data, maka selanjutnya dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel tergantung dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda yang diolah dengan program SPSS 23. Model ini dipilih karena ingin mengetahui besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Serta faktor resiko variabel bebas terhadap variabel terikat.[8]

Untuk dapat mengukur ”pengaruh motivasi dan kinerja guru terhadap peningkatan mutu Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya” penulis terlebih dahulu melakukan:

1) Uji Validitas Masing-Masing Variabel

Uji validitas instrumen dengan faktor-faktor variabel yang bersangkutan. Uji coba secara empirik menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan fasilitas komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) *Versi 23 for Windows*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

a) Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{hasil} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.

b) Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{hasil} < r_{tabel}$ atau pun r_{hasil} negatif $> r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Adapun rumus korelasi *product moment*[9] untuk mencari nilai r hitung atau validitas sebagai berikut:

[8] Kemendikbud, *Modul Pembelajaran SPSS*, (Jakarta, Kemendikbud, 2014), 3.
[9] Sugiyono, *metode Penelitian Pendidikan...*,183.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

$$r_{xy} = \frac{n.\sum XY - (\sum X) . (\sum Y)}{\sqrt{(\sum X^2) - (\sum X)^2} \; . \; \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dengan keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi antara X dan Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat Y

n = Jumlah Sampel (Banyaknya Data).

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

2) Uji Reliabilitas Masing-Masing Variabel

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat menghasilkan hasil yang stabil bila dilakukan pengukuran ulang kepada subyek yang sama. Uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha dan dibantu fasilitas komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 23 *for Windows*.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Apabila nilai rAlpha positif dan rAlpha > rtabel maka butir atau variabel tersebut Reliabel.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Apabila nilai rAlpha negatif dan rAlpha < rtabel ataupun rAlpha negatif > rtebel maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel.

Adapun rumus Alpha[10] untuk mencari nilai reliabilitas sebagai berikut

$$r_1 = \left[\frac{k}{(k-1)}\right]\left[\frac{S_t^2 - \sum p_i q_i}{S_t^2}\right]$$

Keterangan :

r_1 = Reliabilitas internal seluruh instrumen

k = Jumlah Item dalam Instrumen

p_i = Proporsi banyaknya subyek yang menjawab pada Item 1

q_i = I - P_i

s_t^2 = Varians total.

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai r_{hitung} > nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

Analisa data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah mendiskripsikan dari masing-masing variabel untuk mengetahui bobot jawaban dari responden diantaranya variabel motivasi dan kinerja guru terhadap peningkatan mutu Pendidikan Agama Islam (PAI) di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya.

[10] *Ibid*., 122.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Koefisien Determinasi

Guna mengetahui variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, perlu diketahui nilai koefisien determinasi R^2 karena nilai variabel bebas yang diukur terdiri dari nilai rasio *absolute* dan nilai perbandingan, kegunaan dari R^2 adalah : Dengan menggunakan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

3) Analisis Regresi Berganda

Analisis statistik yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda[11] dengan. Rumus persamaan regresinya adalah berikut ini :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \ldots\ldots + b_n X_n$$

Dengan keterangan :

Y = peningkatan mutu pendidikan

X_1 = motivasi

X_2 = kinerja guru

b_1, b_2 = Koefisien regresi.

e = Residual.

4) Teknik Pengujian Hipotesis

Perhitungan atau analisis pada penelitian ini memanfaatkan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 23 *for Windows*. Statistik uji yang digunakan adalah :

[11] *Ibid.*, 211.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) Uji t

Agar dapat diketahui variabel motivasi (X_1) dan kinerja guru (X_2) terhadap peningkatan mutu pendidikan (Y) dengan keputusan menurut Husein Umar[12] uji menggunakan rumus :

$$to = \frac{\sqrt{r \quad n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan :

R = Nilai Korelasi Parsial

N = Jumlah Sampel.

Uji t antara variabel independen dengan variabel dependen mengunakan keputusan uji sebagai berikut :

Jika $\mathbf{t_{hitung} > t_{tabel}}$ maka **Ho ditolak** ada pengaruh Signifikan.

Jika $\mathbf{t_{hitung} < t_{tabel}}$ maka **Ho diterima** tidak ada pengaruh.

b) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel indepnden secara simultan dengan variabel dependen yakni : "motivasi (X_1) dan kinerja guru (X_2) terhadap variabel dependen yakni peningkatan mutu pendidikan (Y) dengan menggunakan rumus :

[12] *Husein Umar, Metode Penelitian dan Aplikasi dalam Pemasaran*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum, *2001*), 134.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah anggota sampel.

Setelah dilakukan Uji F_{hitung} penulis akan menggunakan keputusan menolak atau menerima hipotesis, dengan ketentuan sebagai berikut: Jika nilai F_{hitung} > nilai F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya jika nilai F_{hitung} < nilai F_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

5) Operasional Variabel

Menurut Sutrisno Hadi[13] Variabel penelitian adalah gejala yang menjadi obyek penelitian atau apa yang menjadi pusat perhatian suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel penelitian adalah:

[13] Sutrisno Hadi, *Statistik Jilid 2*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2005), 91.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel Penelitian

VARIABEL	INDIKATOR
Motivasi (X_1)[14]	1. Tantangan kerja 2. Prestasi kerja 3. Kemampuan 4. Penghargaan 5. Cara kerja 6. Keadaan lingkungan
Kinerja Guru (X_2)[15]	1. Analisis kerja 2. Kemampuan kerja 3. Metode kerja 4. Profesionalisme 5. Penghargaan 6. Kepemimpinan 7. Motivasi kerja

[14] Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 149.
[15] Mathis, *Human Resource Management*, 78.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Peningkatan Mutu Pembelajaran (Y)[16]	1. Kesesuaian 2. Daya tarik 3. Efektivitas 4. Efisiensi 5. Produktivitas

[16] Muljono, *Standar Proses Pembelajaran*, 29.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Sekolah

SMA Wachid Hasyim 1 Surabaya merupakan sekolah menengah umum tingkat atas yang berazaskan islam dan berhaluan Ahlus Sunnah Wal Jam'ah di bawah naungan Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kota Surabaya dengan tujuan ingin mengisi dan melaksanakan program pemerintah di bidang pembangunan mental dan spiritual sebagaimana yang dikehendaki oleh Pancasila dan UUD 1945. SMA Wachid Hasyim 1 Surabaya dikelola oleh Yayasan Wachid Hasyim Surabaya dan di bawah pembinaan Kementrian Pendidikan Nasional Republik Indonesia.

SMA Wachid Hasyim 1 Surabaya berdiri sejak tanggal 31 Januari 1967 dengan lokasi di Jalan Waspada Surabaya dan sejak tahun 1975 dipindahkan ke lokasi di Jalan Sidotopo Wetan Baru No. 37 Surabaya.

Sedangkan SMK Wachid Hasyim 1 Surabaya merupakan cita-cita yang luhur Taman Pendidikan Wachid Hasyim untuk dapat meningkatkan pengabdiannya kepada umat dan masyarakat, tidak hanya mencetak tenaga yang berpengetahuan saja tetapi juga ingin mencetak tenaga yang memiliki keterampilan yang sekiranya dapat digunakan di masyarakat secara langsung. Dengan niat yang luhur tersebut maka pada tahun 1987 - 1988 dibukalah SMEA WACHID HASYIM status TERCATAT dengan Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen dan memiliki 104 siswa. Dengan kurun waktu 3 tahun SMEA WACHID HASYIM yang awalnya berstatus "TERCATAT" pada tahun 1990 -

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1991 menjadi "DISAMAKAN".

Sejak perubahan Kurikulum 1984 ke Kurikulum 1994 nama SMEA (Sekolah Menengah Ekonomi Atas) diubah menjadi SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) Bisnis dan Manajemen, kemudian disempurnakan dengan kurikulum Edisi 1999 dan pada tahun pelajaran 2004 - 2005 menggunakan Kurikulum Edisi 2004.

Pada tahun pelajaran 2005 - 2006 SMK Wachid Hasyim membuka Bidang Keahlian baru yaitu Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi dengan Program Keahlian Multimedia. Pada tahun pelajaran 2007 - 2008 SMK Wachid Hasyim yang semula berstatus “DISAMAKAN” berubah menjadi “TERAKREDITASI A”.

Kedua Sekolah tersebut dibawah naungan yayasan Taman Pendidikan Wachid Hasyim, yang merupakan Perguruan Islam yang bernaung dibawah Jamiyah Nahdhatul Ulama' yang bersifat terbuka, tidak hanya untuk putra - putri warga Nahdhatul Ulama' saja, melainkan untuk putra - putri bangsa Indonesia yang Bhinneka Tunggal Ika.

Taman Pendidikan Wachid Hasyim berdiri tanggal 31 Januari 1967, bertepatan dengan hari kelahiran Jamiyah Nahdhatul Ulama' yang ke-43, Para pendiri Taman Pendidikan Wachid Hasyim ialah Bapak Muhaimin Haryono, Bapak. H. Ach. Soekowiyono dan Bapak. Prof. Dr. H. Muchsin, S.H.

Nama Wachid Hasyim diambil dari nama seorang ulama' besar Almarhum K.H. Abdul Wachid Hasyim, putra Nadratusy Syaikh KHM. Hasyim Asy'ary, pendiri Jamiyah Nahdhatul Ulama' yang dalam susunan kepengurusan yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pertama duduk sebagai Roisul Akbar

Pengambilan nama Wachid Hasyim melalui Sholat istikhara mohon petunjuk dan bimbingan Allah Rabbul 'Alamin dengan harapan mudah - mudahan para siswa, murid dan para santri yang dididik di Taman Pendidikan Wachid Hasyim bisa mewarisi sifat - sifat luhur KH. Abdul Wachid Hasyim baik dari segi keihklasan, kedalaman ilmu, keluasan wawasan dan kerelaan berjuang demi agama, nusa dan bangsa. **Berkualisn imu, taqwa, ilmu dan amal**

B. Profil Sekolah

SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya, merupakan Sekolah Swasta, Belajar 6 hari dalam seminggu (Senin sampai Jumat) jam 06.30 sampai dengan 13.45. Dari awal SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya melaksanakan pendidikan dengan sistem *combining IMTAQ and IMTEK for getting a better future..*

Dewan guru agama SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya, terdiri dari berbagai Universitas Islam Negeri dan Swasta dan berbasis pendidikan pesantern.

1) Identitas SMA Wachid Hasyim I Surabaya

NPSN	:	20532108
NSS	:	344056017050
Nama	:	SMA WACHID HASYIM I SURABAYA
Akreditasi	:	Akreditasi A
Alamat	:	Jl. Sidotopo Wetan Baru No. 37 Surabaya
Kodepos	:	60128

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Nomer Telpon: 0313764756

Nomer Faks -

Email : sekolah@smawachidhasyim.com

Jenjang : SMA

Status : Swasta

Situs : smawachidhasyim.com

Lintang : -7.274611

Bujur : 112.73208599999998

Ketinggian : 6

Waktu Belajar: Sekolah Pagi (06:30 – 13: 45)

a) Fasilitas

Gedung Sekolah Milik Sendiri, Laboratorium IPA (Biologi, Fisika, Kimia), Laboratorium Bahasa, Ruang Multimedia, Laboratorium Komputer & Internet, Perpustakaan

b) Ekstrakurikuler

Qiroah, Banjari, Bahasa Arab, Bahasa Mandarin, Seni Rupa, mekatronika, Karate, basket, Bulutangkis, Fotografi, Futsal, Pencak silat, Teater, Tata boga, Bola voly, Drum band, Paskibra

c) Keorganisasian

-IPNU/IPPNU

-OSIS

-Pramuka

-PMR

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Identitas SMK Wachid Hasyim I Surabaya

NPSN	:	20532711
NSS	:	344056017050
Nama	:	SMK WACHID HASYIM I SURABAYA
Akreditasi	:	Akreditasi A
Alamat	:	Jl. Sidotopo Wetan Baru No. 37 Surabaya
Kodepos	:	60128
Nomer Telpon	:	0313764757
Nomer Faks		-
Email	:	sekolah@smawachidhasyim.com
Jenjang	:	SMK
Status	:	Swasta
Situs	:	smkwachidhasyim.com
Lintang	:	-7.274611
Bujur	:	112.73208599999998
Ketinggian	:	6
Waktu Belajar	:	Sekolah Pagi (06:30 – 15: 00)

a) Program Keahlian

1) Multimedia|

2) Akutansi

3) Administrasi Perkantoran

b) Fasilitas

Laboratorium Komputer ber-AC dan terkoneksi internet, Laboratorium

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bahasa ber-AC. Laboratorium Adm. Perkantoran, Laboratorium Akuntansi, Ruang Jaringan Komputer, Ruang Multimedia, Lokal Kelas, Ruang Kepala Sekolah, Ruang Guru, Ruang Tata Usaha, Ruang OSIS, Ruang BP, Ruang Kepala Program, Ruang Unit Produksi.

c) Ekstrakurikuler

Qiroah, Banjar, iBahasa Arab, Bahasa Mandarin, Seni Rupa, mekatronika, Karate, basket, bulutangkis,Fotografi, Futsal, Pencak silat, Teater,Tata boga, Bola voly, Drum band, Paskibra

d) Keorganisasian

-IPNU/IPPNU

-OSIS

-Pramuka

-PMR

C. Visi dan Misi

1. Visi dan Misi SMA Wachid Hasyim I Surabaya

Visi

Berfungsi lembaga pendidikan sebagai penerus Risalah Nabi Muhammad SAW dalam berda'wah menanamkan dan menegakkan aqidah dan syari'ah serta mencetak insani muslim kaaffah, berakhlaqul karimah, rahmatan lil'alamin dan terjalinnya hablum min-Allah dengan hablum minannas yang seimbang dan harmonisIndikator Visi adalah Berkualitas dan iman, taqwa, ilmu dan amal

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Misi

a. Islami berhaluan Ahlu Sunnah Wal Jama'ah, mengangkat derajat islam, muslimin dan jamiyyah, serta mewujudkan dan memperkuat ukhuwwah islamiyah, ukhuwwah wathoniyah dan ukhuwwah basyariyah.
b. Berhasil mencetak Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas yang cakap dan trampil menemukan, menggali, mengolah dan memanfaatkan sumber kekayaan alam demi kesejahteraan dan kemakmuran bangsa
c. Berhasil mencetak Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas yang menghantarkan negaranya sejajar dengan negara – negara lain di dunia, sehingga dihormati dan disegani.

2. Visi dan Misi SMK Wachid Hasyim I Surabaya

Visi

Menjadi Sekolah Kejuruan sebagai Lembaga Pendidikan dan Pelatihan yang unggul untuk menghantarkan peserta didik yang handal dalam berdakwah, mencetak insan muslim berakhlakul karimah, dan tamatan yang mampu berkompetensi secara global.

Misi

a. Memberi layanan peserta didik dan masyarakat melalui pendidikan pelatihan dan bimbingan berorientasi peserta didik yang mampu berkompetensi secara global.
b. Menyelenggarakan program keahlian kejuruan yang menghasilkan tenaga terampil, beretos kerja, bersikap dan berperilaku Islami berhaluan Ahli Sunnah Waljamaah dan mampu bersaing serta berkarier.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Mewujudkan kondisi sekolah dan iklim kerja yang kondusif.

D. Nama-nama Guru PAI SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya

NO	NAMA	SEKOLAH	L/P
1	DRS. ABDUL MUJIB	SMA WAHASA	Laki-laki
2	ABDUL HARIS, S.FIL.I	SMA WAHASA	Laki-laki
3	ANIS SOFIYAH, S.PD.I	SMA WAHASA	Perempuan
4	M. NUR CAHYONO, M.PD.I	SMA WAHASA	Laki-laki
5	AHMAD RAHMATULLAH, S.PD	SMA WAHASA	Laki-laki
6	H. ABDUL ROUF, S.AG	SMK WAHASA	Laki-laki
7	AHSANUDDIN, S.AG	SMK WAHASA	Laki-laki
8	SUBAIRI KHALIL, M.PD.I	SMK WAHASA	Laki-laki
9	DRS. MOH ZAKARIYA	SMK WAHASA	Laki-laki
10	MASLIHATIN, S.TH.I	SMK WAHASA	Perempuan
11	RENI ZUMZUMI, S.PD.I	SMK WAHASA	Perempuan
12	MISBAHUL MUNIR, M.PD.I	SMK WAHASA	Laki-laki

Guru PAI di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya sebanyak 12 orang terdiri dari lulusan S1 dan S2. Guru laki-laki terdiri dari 9 orang dan 3 orang guru berjenis kelamin perempuan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Penelitian

Data hasil angket / kuisioner sebanyak 12 responden guru di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya, variabel Motivasi Guru (X_1), Kinerja Guru (X_2) dan variabel Peningkatan Mutu Pembelajaran PAI (Y), data-data hasil kuesioner terlampir.

1. Variabel Motivasi Guru (X_1)[1]

Motivasi Guru (X_1) merupakan variabel independent dalam penelitian ini, dengan jawaban sebagaimana hasil perhitungan komputer program SPSS Versi 23 for Windows, dapat dilihat dalam tabel frekuensi berikut ini :

Tabel 5.1

Pernyataan 1: Saya menikmati pekerjaan yang menantang dan sukar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	4,5	4,5	4,5
	Cukup Setuju	2	22,7	22,7	27,3
	Setuju	5	40,9	40,9	68,2
	Sangat Setuju	4	31,8	31,8	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS Versi 23 for Windows

Dari tabel di atas mengenai pernyataan pertama variabel Motivasi Guru (X_1) dengan pernyataan "Saya menikmati pekerjaan yang menantang dan sukar": yang menjawab sangat tidak setuju 1 responden atau 4,5%,

[1] Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 148-149

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

cukup setuju 2 responden atau 22,7%, yang menjawab setuju 5 responden atau 40,9%, serta sangat setuju 4 responden atau 31,8%.

Tabel 5.2

Pernyataan 2: Saya berusaha keras untuk mencapai prestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	3	27,3	27,3	27,3
	Setuju	5	40,9	40,9	68,2
	Sangat Setuju	4	31,8	31,8	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS Versi 23 for Windows

Dari tabel di atas mengenai pernyataan kedua variabel Motivasi Guru (X_1) dengan pernyataan "Saya berusaha keras untuk mencapai prestasi": yang menjawab cukup setuju 3 responden atau 27,3%, yang menjawab setuju 5 responden atau 40,9%, serta sangat setuju 4 responden atau 31,8%.

Tabel 5.3

Pernyataan 3: Saya mencari cara-cara baru untuk mengatasi kesukaran yang saya hadapi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	1	10,2	10,2	14,7
	Cukup Setuju	2	19,3	19,3	32,9
	Setuju	5	37,5	37,5	69,3
	Sangat Setuju	4	32,9	32,9	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS Versi 23 for Windows

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari tabel di atas mengenai pernyataan ketiga variabel Motivasi Guru (X_1) dengan pernyataan "Saya mencari cara-cara baru untuk mengatasi kesukaran yang saya hadapi": yang menjawab sangat tidak setuju 0 responden atau 0%, tidak setuju 1 responden atau 10,2%, cukup setuju 2 responden atau 19,3%, yang menjawab setuju 5 responden atau 37,5%, serta sangat setuju 4 responden atau 32,9%.

Tabel 5.4

Pernyataan 4: Saya dapat belajar dibawah tekanan dan batas waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	4,5	4,5	4,5
	Cukup Setuju	2	22,7	22,7	27,3
	Setuju	5	40,9	40,9	68,2
	Sangat Setuju	4	31,8	31,8	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS Versi 23 for Windows

Dari tabel di atas mengenai pernyataan keempat variabel Motivasi Guru (X_1) dengan pernyataan "Saya dapat belajar dibawah tekanan dan batas waktu": yang menjawab tidak setuju 1 responden atau 4,5%, cukup setuju 2 responden atau 22,7%, yang menjawab setuju 5 responden atau 40,9%, serta sangat setuju 4 responden atau 31,8%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 5.5

Pernyataan 5: Saya sangat kuat mempertahankan gagasan dan argumentasi saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	9,1	9,1	9,1
	Cukup Setuju	2	22,7	22,7	31,8
	Setuju	4	31,8	31,8	63,6
	Sangat Setuju	5	36,4	36,4	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS Versi 23 for Windows

Dari tabel di atas mengenai pernyataan kelima variabel Motivasi Guru (X_1) dengan pernyataan "Saya sangat kuat mempertahankan gagasan dan argumentasi saya": yang menjawab tidak setuju 1 responden atau 9,1%, cukup setuju 2 responden atau 22,7%, yang menjawab setuju 4 responden atau 31,8%, serta sangat setuju 5 responden atau 36,4%.

Tabel 5.6

Pernyataan 6: Saya mengembangkan gagasan dari kepala sekolah dan atau dari orang lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	4,5	4,5	4,5
	Cukup Setuju	2	18,2	18,2	22,7
	Setuju	5	45,5	45,5	68,2
	Sangat Setuju	4	31,8	31,8	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS Versi 23 for Windows

Dari tabel di atas mengenai pernyataan keenam variabel Motivasi Guru (X_1) dengan pernyataan "Saya mengembangkan gagasan dari kepala sekolah dan atau dari orang lain": yang menjawab tidak setuju 1 responden

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atau 4,5%, cukup setuju 2 responden atau 18,2%, yang menjawab setuju 5 responden atau 45,5%, serta sangat setuju 4 responden atau 31,8%.

Tabel 5.7

Pernyataan 7: Saya memberikan penghargaan dan pengakuan kepada orang lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	0	4,5	4,5	4,5
	Cukup Setuju	3	27,3	27,3	31,8
	Setuju	4	31,8	31,8	63,6
	Sangat Setuju	5	36,4	36,4	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS Versi 23 for Windows

Dari tabel di atas mengenai pernyataan ketujuh variabel Motivasi Guru (X_1) dengan pernyataan "Saya memberikan penghargaan dan pengakuan kepada orang lain": yang menjawab tidak setuju 0 responden atau 4,5%, cukup setuju 3 responden atau 27,3%, yang menjawab setuju 5 responden atau 31,8%, serta sangat setuju 5 responden atau 36,4%.

Tabel 5.8

Pernyataan 8: Saya memastikan bahwa semua pelajaran sudah dapat saya kuasai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	1	22,7	22,7	22,7
	Setuju	4	31,8	31,8	54,5
	Sangat Setuju	7	45,5	45,5	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS Versi 23 for Windows

Dari tabel di atas mengenai pernyataan kedelapan variabel Motivasi Guru (X_1) dengan pernyataan "Saya memastikan bahwa semua pelajaran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sudah dapat saya kuasai": yang menjawab cukup setuju 1 responden atau 22,7%, yang menjawab setuju 4 responden atau 31,8%, serta sangat setuju 7 responden atau 45,5%.

Tabel 5.9

Pernyataan 9: Saya menerapkan cara belajar yang efektif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	4,5	4,5	4,5
	Cukup Setuju	2	18,2	18,2	22,7
	Setuju	5	45,5	45,5	68,2
	Sangat Setuju	4	31,8	31,8	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS Versi 23 for Windows

Dari tabel di atas mengenai pernyataan kesembilan variabel Motivasi Guru (X_1) dengan pernyataan "Saya menerapkan cara belajar yang efektif": yang menjawab tidak setuju 1 responden atau 4,5%, cukup setuju 2 responden atau 18,2%, yang menjawab setuju 5 responden atau 45,5%, serta sangat setuju 4 responden atau 31,8%.

Tabel 5.10

Pernyataan 10: Sirkulasi udara ditempat saya belajar cukup baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	3	27,3	27,3	27,3
	Setuju	5	40,9	40,9	68,2
	Sangat Setuju	4	31,8	31,8	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS Versi 23 for Windows

Dari tabel di atas mengenai pernyataan kesepuluh variabel Motivasi Guru (X_1) dengan pernyataan "Sirkulasi udara ditempat saya belajar cukup baik": yang menjawab cukup setuju 3 responden atau 27,3%, yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjawab setuju 5 responden atau 40,9%, serta sangat setuju 4 responden atau 31,8%.

2. Variabel Kinerja Guru (X_2)[2]

Kinerja Guru (X_2) merupakan variabel independent peneliti membagikan kuesioner pada 12 guru sebagai responden di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya. dan terkumpul jawaban sebagaimana dalam tabel frekuensi berikut ini :

Tabel 5.11

Pernyataan 1: Dalam suatu pekejaan diperlukan analisis kerja untuk mengembangkan kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	4	22,7	22,7	22,7
	Setuju	6	59,1	59,1	81,8
	Sangat Setuju	2	18,2	18,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS Versi 23 for Windows

Dari tabel di atas mengenai pernyataan pertama variabel Kinerja Guru (X_2) dengan pernyataan "Dalam suatu pekejaan diperlukan analisis kerja untuk mengembangkan kinerja": yang menjawab cukup setuju 4 responden atau 22,7%, yang menjawab setuju 6 responden atau 59,1%, serta sangat setuju 2 responden atau 18,2%.

[2] Mathis, *Human Resource Management*, 77-79.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 5.12

Pernyataan 2: Menggali kekuatan diperlukan untuk mengurangi penyimpangan-penyimpangan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	4,5	4,5	4,5
	Cukup Setuju	2	18,2	18,2	22,7
	Setuju	6	40,9	40,9	63,6
	Sangat Setuju	3	36,4	36,4	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS Versi 23 for Windows

Dari tabel di atas mengenai pernyataan kedua variabel Kinerja Guru (X_2) dengan pernyataan "Menggali kekuatan diperlukan untuk mengurangi penyimpangan-penyimpangan": yang menjawab tidak setuju 1 responden atau 4,5%, cukup setuju 2 responden atau 18,2%, yang menjawab setuju 6 responden atau 40,9%, serta sangat setuju 3 responden atau 36,4%.

Tabel 5.13

Pernyataan 3: Agar tidak terjadi penurunan kinerja diperlukan metode untuk mengatasi kelemahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	4,5	4,5	4,5
	Cukup Setuju	3	27,3	27,3	31,8
	Setuju	7	63,6	63,6	95,5
	Sangat Setuju	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS Versi 23 for Windows

Dari tabel di atas mengenai pernyataan ketiga variabel Kinerja Guru (X_2) dengan pernyataan "Agar tidak terjadi penurunan kinerja diperlukan metode untuk mengatasi kelemahan": yang menjawab tidak setuju 1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

responden atau 4,5%, cukup setuju 3 responden atau 27,3%, yang menjawab setuju 7 responden atau 63,6%, serta sangat setuju 1 responden atau 4,5%.

Tabel 5.14

Pernyataan 4: Kinerja dapat diukur dengan profesionalisme dan teknis pekerjaan yang dilaksanakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	3	27,3	27,3	27,3
	Setuju	7	54,5	54,5	81,8
	Sangat Setuju	2	18,2	18,2	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS Versi 23 for Windows

Dari tabel di atas mengenai pernyataan keempat variabel Kinerja Guru (X_2) dengan pernyataan "Kinerja dapat diukur dengan profesionalisme dan teknis pekerjaan yang dilaksanakan": yang menjawab cukup setuju 3 responden atau 27,3%, yang menjawab setuju 7 responden atau 54,5%, serta sangat setuju 2 responden atau 18,2%.

Tabel 5.15

Pernyataan 5: Semakin tinggi tingkat kompensasi semakin besar kinerja yang akan dihasilkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	4,5	4,5	4,5
	Tidak Setuju	1	4,5	4,5	9,1
	Cukup Setuju	5	54,5	54,5	63,6
	Setuju	3	22,7	22,7	86,4
	Sangat Setuju	2	13,6	13,6	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS Versi 23 for Windows

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari tabel di atas mengenai pernyataan kelima variabel Kinerja Guru (X_2) dengan pernyataan "Semakin tinggi tingkat kompensasi semakin besar kinerja yang akan dihasilkan": yang menjawab sangat tidak setuju 1 responden atau 4,5%, tidak setuju 1 responden atau 4,5%, cukup setuju 5 responden atau 54,5%, yang menjawab setuju 3 responden atau 22,7%, serta sangat setuju 2 responden atau 13,6%.

Tabel 5.16

Pernyataan 6: Kegigihan usaha diperlukan agar pencapaian tujuan organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	4	22,7	22,7	22,7
	Setuju	6	68,2	68,2	90,9
	Sangat Setuju	2	9,1	9,1	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS Versi 23 for Windows

Dari tabel di atas mengenai pernyataan keenam variabel Kinerja Guru (X_2) dengan pernyataan "Kegigihan usaha diperlukan agar pencapaian tujuan organisasi": yang menjawab cukup setuju 4 responden atau 22,7%, yang menjawab setuju 6 responden atau 68,2%, serta sangat setuju 2 responden atau 9,1%.

Tabel 5.17

Pernyataan 7: Setiap kinerja harus mempunyai konstribusi terhadap kelompok dimana tempat ia bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	5	40,9	40,9	40,9
	Setuju	5	40,9	40,9	81,8
	Sangat Setuju	2	18,2	18,2	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS Versi 23 for Windows

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari tabel di atas mengenai pernyataan ketujuh variabel Kinerja Guru (X_2) dengan pernyataan "Setiap kinerja harus mempunyai konstribusi terhadap kelompok dimana tempat ia bekerja": yang menjawab cukup setuju 5 responden atau 40,9%, yang menjawab setuju 5 responden atau 40,9%, serta sangat setuju 2 responden atau 18,2%.

Tabel 5.18

Pernyataan 8: Kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	4,5	4,5	4,5
	Cukup Setuju	3	18,2	18,2	22,7
	Setuju	6	63,6	63,6	86,4
	Sangat Setuju	2	13,6	13,6	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS Versi 23 for Windows

Dari tabel di atas mengenai pernyataan kedelapan variabel Kinerja Guru (X_2) dengan pernyataan "Kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja": yang menjawab tidak setuju 1 responden atau 4,5%, cukup setuju 3 responden atau 18,2%, yang menjawab setuju 6 responden atau 63,6%, serta sangat setuju 2 responden atau 13,6%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 5.19

Pernyataan 9: Motivasi untuk maju diperlukan oleh setiap Guru dalam mencapai kinerja yang optimal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	4	31,8	31,8	31,8
	Setuju	6	45,5	45,5	77,3
	Sangat Setuju	2	22,7	22,7	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS Versi 23 for Windows

Dari tabel di atas mengenai pernyataan kesembilan variabel Kinerja Guru (X_2) dengan pernyataan "Motivasi untuk maju diperlukan oleh setiap Guru dalam mencapai kinerja yang optimal": yang menjawab cukup setuju 4 responden atau 31,8%, yang menjawab setuju 6 responden atau 45,5%, serta sangat setuju 2 responden atau 22,7%.

Tabel 5.20

Pernyataan 10: Untuk meningkatkan kinerja diperlukan pengembangan guru sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	4	24,7	22,7	31,8
	Cukup Setuju	5	38,4	36,4	68,2
	Setuju	1	15,6	13,6	81,8
	Sangat Setuju	2	20,2	18,2	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS Versi 23 for Windows

Dari tabel di atas mengenai pernyataan kesepuluh variabel Kinerja Guru (X_2) dengan pernyataan "Untuk meningkatkan kinerja diperlukan pengembangan guru sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

masing": yang menjawab sangat tidak setuju 2 responden atau 9,1%, tidak setuju 5 responden atau 22,7%, cukup setuju 8 responden atau 36,4%, menjawab setuju 3 responden atau 13,6%, serta sangat setuju 4 responden atau 18,2%.

3. Variabel Peningkatan Mutu Pembelajaran PAI (Y)[3]

Peningkatan Mutu Pembelajaran PAI (Y) adalah variabel dependent atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Untuk itu peneliti membagikan kuesioner pada 12 guru sebagai responden di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya., dan terkumpul jawaban sebagaimana dalam tabel frekuensi berikut ini:

Tabel 5.21

Pernyataan 1: Mutu yang sudah ada masih perlu di tingkatkan lagi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	6	42,5	45,5	54,5
	Cukup Setuju	1	10,1	9,1	9,1
	Setuju	4	32,8	31,8	90,9
	Sangat Setuju	1	10,1	9,1	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS Versi 23 for Windows

Dari tabel di atas mengenai pernyataan pertama variabel Peningkatan Mutu Pembelajaran (Y) dengan pernyataan "Mutu yang sudah ada masih perlu di tingkatkan lagi": yang menjawab sangat tidak setuju 0 ada atau 9,1%, tidak setuju 6 responden atau 45,5%, cukup setuju 1 responden atau

[3] Muljono, *Standar Proses Pembelajaran*, 29-30

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4,5%, yang menjawab setuju 4 responden atau 31,8%, serta sangat setuju 1 responden atau 9,1%.

Tabel 5.22

Pernyataan 2: Motivasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan mutu pembelajaran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	5	40,9	40,9	55,5
	Cukup Setuju	2	13,6	13,6	14,6
	Setuju	4	31,8	31,8	91,9
	Sangat Setuju	1	9,1	9,1	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS Versi 23 for Windows

Dari tabel di atas mengenai pernyataan kedua variabel Peningkatan Mutu Pembelajaran (Y) dengan pernyataan "Motivasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan mutu pembelajaran": yang menjawab sangat tidak setuju 0 responden atau 0%, tidak setuju 5 responden atau 40,9%, cukup setuju 2 responden atau 13,6%, yang menjawab setuju 4 responden atau 31,8%, serta sangat setuju 1 responden atau 9,1%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 5.23

Pernyataan 3: Selain motivasi kinerja guru juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh bagi peningkatan mutu pembelajaran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	4,5	4,5	4,5
	Tidak Setuju	1	4,5	4,5	9,1
	Cukup Setuju	5	45,5	45,5	54,5
	Setuju	3	27,3	27,3	81,8
	Sangat Setuju	2	18,2	18,2	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS Versi 23 for Windows

Dari tabel di atas mengenai pernyataan ketiga variabel Peningkatan Mutu Pembelajaran (Y) dengan pernyataan "Selain motivasi kinerja guru juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh bagi peningkatan mutu pembelajaran": yang menjawab sangat tidak setuju 1 responden atau 4,5%, tidak setuju 1 responden atau 4,5%, cukup setuju 5 responden atau 45,5%, menjawab setuju 3 responden atau 27,3%, serta sangat setuju 2 responden atau 18,2%.

Tabel 5.24

Pernyataan 4: Untuk meningkatkan mutu pembelajaran, dibutuhkan sarana dan prasarana yang mencukupi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	9,1	9,1	9,1
	Setuju	1	4,5	4,5	13,6
	Sangat Setuju	9	86,4	86,4	100,0
	Total	13	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS Versi 23 for Windows

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari tabel di atas mengenai pernyataan keempat variabel Peningkatan Mutu Pembelajaran (Y) dengan pernyataan "Untuk meningkatkan mutu pembelajaran, dibutuhkan sarana dan prasarana yang mencukupi": yang menjawab cukup setuju 2 responden atau 9,1%, yang menjawab setuju 1 responden atau 4,5%, serta sangat setuju 9 responden atau 86,4%.

Tabel 5.25

Pernyataan 5: Pembelajaran diterapkan secara implementatif dan kontekstual

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	9,1	9,1	9,1
	Cukup Setuju	6	45,5	45,5	54,5
	Setuju	3	27,3	27,3	81,8
	Sangat Setuju	2	18,2	18,2	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS Versi 23 for Windows

Dari tabel di atas mengenai pernyataan kelima variabel Peningkatan Mutu Pembelajaran (Y) dengan pernyataan "Pembelajaran diterapkan secara implementatif dan kontekstual": yang menjawab tidak setuju 1 responden atau 9,1%, cukup setuju 6 responden atau 45,5%, yang menjawab setuju 3 responden atau 27,3%, serta sangat setuju 2 responden atau 18,2%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 5.26

Pernyataan 6: Religius merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu pembelajaran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	9,1	9,1	9,1
	Cukup Setuju	6	45,5	45,5	54,5
	Setuju	3	27,3	27,3	81,8
	Sangat Setuju	2	18,2	18,2	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS Versi 23 for Windows

Dari tabel di atas mengenai pernyataan keenam variabel Peningkatan Mutu Pembelajaran (Y) dengan pernyataan "Religius merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu pembelajaran": yang menjawab tidak setuju 1 responden atau 9,1%, cukup setuju 6 responden atau 45,5%, yang menjawab setuju 3 responden atau 27,3%, serta sangat setuju 2 responden atau 18,2%.

Tabel 5.27

Pernyataan 7: Faktor pendidikan seseorang menjadi pemicu agar peningkatan mutu pembelajaran bisa cepat tercapai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	9,1	9,1	9,1
	Cukup Setuju	6	54,5	54,5	63,6
	Setuju	2	13,6	13,6	77,3
	Sangat Setuju	3	22,7	22,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS Versi 23 for Windows

Dari tabel di atas mengenai pernyataan ketujuh variabel Peningkatan Mutu Pembelajaran (Y) dengan pernyataan "Faktor pendidikan seseorang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjadi pemicu agar peningkatan mutu pendidikan bisa cepat tercapai": yang menjawab tidak setuju 1 responden atau 9,2%, cukup setuju 6 responden atau 54,5%, yang menjawab setuju 2 responden atau 13,6%, serta sangat setuju 3 responden atau 22,7%.

Tabel 5.28

Pernyataan 8: Faktor lingkungan bisa mempercepat proses peningkatan mutu pembelajaran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	4,5	4,5	4,5
	Cukup Setuju	2	9,1	9,1	13,6
	Setuju	4	40,9	40,9	54,5
	Sangat Setuju	5	45,5	45,5	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS Versi 23 for Windows

Dari tabel di atas mengenai pernyataan kedelapan variabel Peningkatan Mutu Pembelajaran (Y) dengan pernyataan "Faktor lingkungan bisa mempercepat proses peningkatan mutu pendidikan": yang menjawab tidak setuju 1 responden atau 4,5%, cukup setuju 2 responden atau 9,1%, yang menjawab setuju 4 responden atau 40,9%, serta sangat setuju 5 responden atau 45,5%.

Tabel 5.29

Pernyataan 9: Mutu pembelajaran yang ada sudah baik tetapi perlu ditingkatkan kembali

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	6	50,0	50,0	50,0
	Sangat Setuju	6	50,0	50,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS Versi 23 for Windows

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari tabel di atas mengenai pernyataan kesembilan variabel Peningkatan Mutu Pembelajaran (Y) dengan pernyataan "Mutu pembelajaran yang ada sudah baik tetapi perlu ditingkatkan kembali": yang menjawab setuju 6 responden atau 50,0%, serta sangat setuju 6 responden atau 50,0%.

Tabel 5.30

Pernyataan 10: Literasi yang baik akan menjadikan peningkatan mutu yang cepat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	7	54,5	54,5	54,5
	Sangat Setuju	5	45,5	45,5	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Angket Diolah dengan SPSS Versi 23 for Windows

Dari tabel di atas mengenai pernyataan kesepuluh variabel Peningkatan Mutu Pembelajaran (Y) dengan pernyataan "Literasi yang baik akan menjadikan peningkatan mutu yang cepat": yang menjawab setuju 7 responden atau 54,5%, serta sangat setuju 5 responden atau 45,5%.

B. Analisis Penelitian

1. Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Guru (X_1)

Guna mengetahui hasil analisis dari variabel Motivasi Guru (X_1) data variabel Motivasi Guru (X_1) yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 22 sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 5.31
Perbadingan Hasil r_{hitung} dengan r_{tabel}
Variabel Motivasi Guru (X_1)

Pertanyaan	Motivasi Guru		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,933**	0,423	Valid
2	0,910**	0,423	Valid
3	0,742**	0,423	Valid
4	0,943**	0,423	Valid
5	0,591**	0,423	Valid
6	0,930**	0,423	Valid
7	0,671**	0,423	Valid
8	0,884**	0,423	Valid
9	0,915**	0,423	Valid
10	0,910**	0,423	Valid

Secara keseluruhan dapat dinyatakan yang valid atau sebesar 100%. Karena nilai r_{hasil} positif dan lebih besar dari $r_{tabel.}$

Tabel 5.32
Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Guru (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,949	10

Uji Reliabilitas variabel Motivasi Guru (X_1) dengan nilai r_{tabel} 0,423 sedangkan nilai Alpha 0,949 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau 0,949 > 0,423 maka instrumen penelitian variabel Motivasi Guru (X_1) adalah **Reliabel.**

2. Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (X_2)

Untuk mengetahui hasil analisis variabel Kinerja Guru (X_2) data variabel Kinerja Guru (X_2) yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 65 sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 5.33
Perbadingan Hasil r_{hitung} dengan r_{tabel}
Variabel Kinerja Guru (X_2)

Pertanyaan	Kondisi Kinerja Guru		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,828**	0,423	Valid
2	0,537**	0,423	Valid
3	0,606**	0,423	Valid
4	0,862**	0,423	Valid
5	0,627**	0,423	Valid
6	0,730**	0,423	Valid
7	0,626**	0,423	Valid
8	0,675**	0,423	Valid
9	0,727**	0,423	Valid
10	0,750**	0,423	Valid

Secara keseluruhan dapat dinyatakan yang valid atau sebesar 100%. Karena nilai r_{hasil} positif dan lebih besar dari $r_{tabel.}$

Tabel 5.34
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,867	10

Uji Reliabilitas variabel Kinerja Guru (X_2) dengan Nilai r_{tabel} 0,423 sedangkan nilai Alpha 0,867 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau 0,867 > 0,423 maka instrumen variabel Kinerja Guru (X_2) adalah **Reliabel**.

3. Variabel Validitas dan Reliabilitas Peningkatan Mutu Pembelajaran (Y)

Guna mengetahui hasil analisis dari variabel Peningkatan Mutu Pembelajaran (Y) data variabel Peningkatan Mutu Pembelajaran yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 65 sebagai berikut :

Tabel 5.35
Perbadingan Hasil r_{hitung} dengan r_{tabel}
Variabel Peningkatan Mutu Pembelajaran (Y)

Pertanyaan	Peningkatan Mutu Pembelajaran (Y)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,717**	0,423	Valid
2	0,733**	0,423	Valid
3	0,855**	0,423	Valid
4	0,460*	0,423	Valid
5	0,888**	0,423	Valid
6	0,808**	0,423	Valid
7	0,913**	0,423	Valid
8	0,555**	0,423	Valid
9	0,828**	0,423	Valid
10	0,544**	0,423	Valid

Secara keseluruhan dapat dinyatakan yang valid atau sebesar 100%. Karena nilai r_{hasil} positif dan lebih besar dari $r_{tabel.}$

Tabel 5.36
Uji Reliabilitas Variabel Peningkatan Mutu Pembelajaran (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,895	10

Uji Reliabilitas variabel Peningkatan Mutu Pembelajaran (Y) dengan nilai r_{tabel} 0,423, sedangkan pada nilai Alpha sebesar 0,933 sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{Alpha} positif dan lebih besar atau 0,933 > 0,423 maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Peningkatan Mutu Pembelajaran (Y) adalah **Reliabel**.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Interpretasi Data

1. Analisis Regresi Linier berganda

Hasil analisis korelasi linear berganda dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) Versi 23 *for Windows* yakni analisis korelasi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 5.37

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,775	7,782		-,614	,547
	Notivasi Guru (X1)	,386	,126	,441	3,071	,006
	Kinerja Guru (X2)	,722	,174	,594	4,140	,001

a. Dependent Variable: Mutu Pembelajaran (Y)

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka persamaan regresi linear bergandanya adalah sebagai berikut: $\mathbf{Y = -4{,}775 + 0{,}386\ X_1 + 0{,}722\ X_2}$

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta intersep sebesar -4,775 merupakan nilai konstanta (a) menyatakan bahwa kalau $X_1 = X_2 = 0$, maka nilai Y = -4,775.

b. Nilai koefisen regresi variabel Motivasi Guru (X_1) terhadap variabel Peningkatan Mutu Pembelajaran (Y) adalah sebesar 0,386. Hal ini berarti jika variabel Motivasi Guru (X_1) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel peningkaatan motivasi sebesar 0,386, dengan asumsi variabel Kinerja Guru (X_2) dianggap konstan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Nilai koefisien regresi variabel Kinerja Guru (X_2) terhadap variabel Peningkatan Mutu Pembelajaran (Y) adalah sebesar 0,722. Hal ini berarti jika variabel Kinerja Guru (X_2) meningkat 1 satuan maka variabel Peningkatan Mutu Pembelajaran (Y) akan meningkat sebesar 0,722 dengan asumsi variabel Motivasi Guru (X_1) dianggap konstan.

2. Analisis Korelasi

Tabel 5.38

Correlations

		Mutu Pendidikan (Y)	Notivasi Guru (X1)	Kinerja Guru (X2)
Pearson Correlation	Mutu Pembelajaran (Y)	1,000	,517	,651
	Motivasi Guru (X1)	,517	1,000	,128
	Kinerja Guru (X2)	,651	,128	1,000
Sig. (1-tailed)	Mutu Pembelajaran (Y)	.	,007	,001
	Motivasi Guru (X1)	,007	.	,285
	Kinerja Guru (X2)	,001	,285	.
N	Mutu Pembelajaran (Y)	22	22	22
	Motivasi Guru (X1)	22	22	22
	Kinerja Guru (X2)	22	22	22

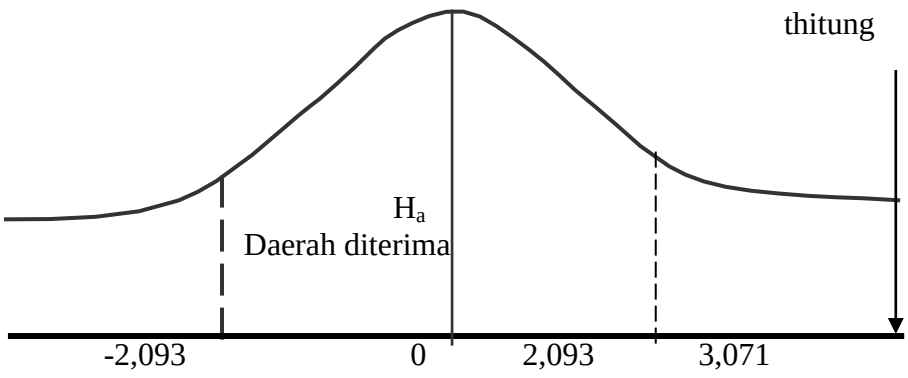
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Hasil Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel Motivasi Guru (X_1) dan variabel Kinerja Guru (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Peningkatan Mutu Pembelajaran PAI (Y) dilakukan pengujian t_{hitung} dan t_{tabel}. Dari Tabel di atas didapat nilai sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi Guru (X1) terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran PAI (Y)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel coeficient tersebut di atas, dimana nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 3,071 sedangkan nilai t_{tabel} - sebesar 2,093 untuk N = 22, maka 3,071 > 2,093, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, dari penelitian ini terbukti bahwa secara nyata variabel Motivasi Guru (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Peningkatan Mutu Pembelajaran (Y). Dari hasil tersebut di atas bahwa hipotesis yang diajukan pada bab terdahulu ternyata mempunyai cukup bukti kebenarannya, maka dapat dilihat dalam bentuk kurvanya sebagai berikut :



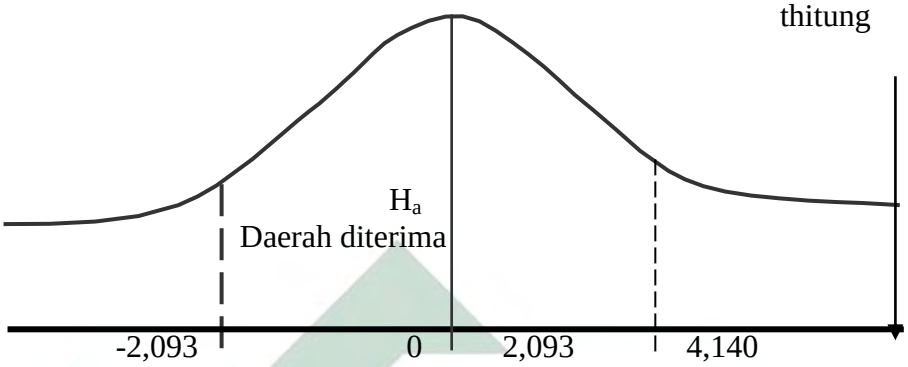
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Motivasi Guru (X_1) yang ada di di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya, mempunyai pengaruh yang positif terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran, dengan kata lain semakin baik Motivasi Guru yang ada, maka akan semakin meningkatkan pula Peningkatan Mutu Pendidikan yang dicapai di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya. Sedangkan berdasarkan tabel correlations diperoleh R sebesar 0,517 dengan menggunakan rumus KD = R^2 x 100%, diperoleh hasil 26,73%.

b. Pengaruh Kinerja Guru (X_2) terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran (Y)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel coeficient tersebut di atas, dimana nilai thitung yang diperoleh sebesar 4,140 sedangkan nilai ttabel sebesar 2,093 untuk N = 22, maka 4,140 > 2,093, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, dari penelitian ini terbukti bahwa secara nyata variabel Kinerja Guru (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Peningkatan Mutu Pembelajaran (Y). Dari hasil tersebut di atas bahwa hipotesis yang diajukan pada bab terdahulu ternyata mempunyai cukup bukti kebenarannya, maka dapat dilihat dalam bentuk kurvanya sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kinerja Guru (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan, dengan kata lain semakin baik Kinerja Guru yang ada, maka akan semakin meningkatkan pula Peningkatan Mutu Pembelajaran (Y) yang dicapai bagi di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya.. Sedangkan berdasarkan tabel correlations diperoleh R sebesar 0,651 dengan menggunakan rumus KD = R^2 x 100%, diperoleh hasil 42,38%.

4. Uji Anova

Tabel 5.39

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	558,143	2	279,072	15,162	,000[b]
	Residual	349,720	19	18,406		
	Total	907,864	21			

a. Dependent Variable: Mutu Pembelajaran (Y)
b. Predictors: (Constant), Kinerja Guru (X2), Motivasi Guru (X1)

Dari hasil Tabel di atas yakni uji ANOVA atau F_{test} atau F_{hitung} di dapat nilai sebesar 15,162 dimana lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,52

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan variabel Motivasi Guru (X_1) dan variabel Kinerja Guru (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Peningkatan Mutu Pembelajaran PAI (Y).

5. Model Summary

Tabel 5.40

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,784[a]	,615	,574	4,29026

a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru (X2), Motivasi Guru (X1)

b. Dependent Variable: Mutu Pembelajaran (Y)

Berdasarkan pada tabel tersebut di atas yakni model Summary yang menghasilkan nilai R Square atau R^2 sebesar 0,615, hal ini menunjukan bahwa sebesar 61,5% Motivasi Guru dan Kinerja Guru secara simultan (bersama-sama) memang berpengaruh positif terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran sedangkan sisanya sebesar 38,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak teramati oleh penulis.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB VI

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Motivasi Guru (X1) terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan (Y) di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya.. Dapat dilihat dari t_{hitung} yang diperoleh sebesar 3,071 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,093 untuk N = 12, maka 3,071 > 2,093, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, dari penelitian ini terbukti bahwa secara nyata variabel Motivasi Guru (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Peningkatan Mutu Pembelajaran PAI (Y). Sedangkan berdasarkan tabel correlations diperoleh R sebesar 0,517 dengan menggunakan rumus KD = R^2 x 100%, diperoleh hasil 26,73%.
2. Terdapat pengaruh Kinerja Guru (X_2) terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran PAI (Y) di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya.. Dapat dilihat dari nilai thitung yang diperoleh sebesar 4,140 sedangkan nilai ttabel sebesar 2,093 untuk N = 12, maka 4,140 > 2,093, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, dari penelitian ini terbukti bahwa secara nyata variabel Kinerja Guru (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Peningkatan Mutu Pembelajaran PAI (Y). Sedangkan berdasarkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tabel correlations diperoleh R sebesar 0,651 dengan menggunakan rumus KD = R^2 x 100%, diperoleh hasil 42,38%.

3. Teridentifikasi adanya pengaruh Motivasi Guru (X_1) dan variabel Kinerja Guru (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel Peningkatan Mutu Pembelajaran PAI (Y) di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya.. Dapat dilihat dari uji ANOVA atau F_{test} atau F_{hitung} di dapat nilai sebesar 15,162 dimana lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,52 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan variabel Motivasi Guru (X_1) dan variabel Kinerja Guru (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Peningkatan Mutu Pembelajaran PAI (Y). Sedangkan nilai R Square atau R^2 sebesar 0,615, hal ini menunjukan bahwa sebesar 61,5% Motivasi Guru dan Kinerja Guru secara simultan (bersama-sama) memang berpengaruh positif terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran PAI sedangkan sisanya sebesar 38,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak teramati oleh penulis.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas diketahui bahwa variabel bebas yang diteliti baik secara terpisah atau secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dengan variabel terikatnya. Hal ini mengisyaratkan bahwa untuk meningkatkan mutu pendidikan dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi guru dan kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian ini persepsi guru atas kinerjanya memberikan sumbangan yang positif terhadap peningkatan mutu Pembelajaran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PAI. Guru yang memiliki kinerja akan menunjukkan perilaku dan mampu untuk mengidentifikasi dan mengembangkan jenis-jenis input sekolah, mengembangkan proses sekolah, dan memahami lingkungan sekolah sebagai bagian dari sistem sekolah yang bersifat terbuka. Kinerja guru yang baik akan membawa sikap positif pada guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran, karena guru merasa nyaman dan tidak ada unsur tekanan dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hal tersebut diatas guru dituntut untuk senantiasa melakukan peningkatan kinerja yang dimilikinya secara terus menerus dengan cara mengikuti workshop, pelatihan, seminar-seminar dan lain-lain, sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara optimal.

Motivasi guru merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada sekolah. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

C. Saran

Adanya pengaruh Motivasi Guru dan Kinerja Guru terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran PAI di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya telah menempatkan faktor Motivasi Guru dan Kinerja Guru pada posisi yang sangat penting. Hasil penelitian ini mendukung teori-teori yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melihat bahwa variabel tersebut dapat meningkatkan Peningkatan Mutu Pembelajaran PAI di Pembelajaran PAI.

Berdasarkan hal tersebut, saran-saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Guru sangat penting dalam pendidikan. Untuk itulah kepala sekolah disarankan untuk memberikan motivasi kerja sehingga berimbas kepada meningkatnya Peningkatan Mutu Pembelajaran PAI di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya.
2. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif Kinerja Guru terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya perlu ditingkatkan. Disarankan bagi guru di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya untuk lebih meningkatkan lagi Kinerja Guru sehingga mampu meningkatkan Peningkatan Mutu Pembelajaran PAI di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya.
3. Penelitian ini telah menunjukkan adanya pengaruh Motivasi Guru dan Kinerja Guru terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran PAI di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya untuk itu harus memperhatikan faktor-faktor Motivasi Guru dan Kinerja Guru. Dengan Motivasi Guru dan Kinerja Guru yang tinggi diharapkan akan mampu meningkatkan Peningkatan Mutu Pembelajaran PAI di SMA dan SMK Wachid Hasyim I Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

A.M, Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2011.

Ardiana, Titin Eka. "Pengaruh motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akutansi SMK Di Kota Madiun", *Jurnal Akutansi dan Pajak*, vol. 17, no.02, Januari 2017.

Buchari, Alma. *Manajemen Pemasaran & Pemasaran Jasa*. Bandung: CV. Alfabeta, 2007

Danim, Sudarwan. *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta : Bumi Aksara, 2007

Gitosudarmo Indriyo. dan Agus Mulyono, *Prinsip Dasar Manajemen.* Yogyakarta: BPFE, 2001.

Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Andi Offset, 2001

Hadis, A. dan Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, . 2010

Hamalik, Oemar. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014

Handayaningrat, Soewarno. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : CV.Haji Masagung, 2004

Kemendikbud. *Modul Pembelajaran SPSS*. Jakarta, Kemendikbud, 2014.

Kusmiati, Emi *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Cet Ke IV, Bandung: Bina Graha, 2013.

Lembaga Administrasi Negara *(*LAN) *RI, Budaya Organisasi dan. Peningkatan Kinerja*. Jakarta: Pustaka Harapan. 2005

Mangkunegara, Anwar Prabu *Perencanaan dan pengembangan SumberDaya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama, 2011.

----------, Anwar Prabu. *Psikologi Perusahaan.*Bandung: Trigenda Karya, 1993.

----------, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

----------, *Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya,. 2002.*

----------, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*, Jakarta: Eresco, *2006.*

Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama, Yogyakarta: BPFE, 2007.

Mathis, Robert L. & John H. Jackson. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat, 2006.

Mawakimbang, Jerry H. *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011.

Muljono, Pudji. Standar Proses Pembelajaran, Jakarta: Buletin BNSP, 2006.

Muljono, Pudji. *Sekilas Tentang Penyusunan Standart Proses Pembelajaran*, dalam https://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/34042

Mulyono, Pudji. *Rancangan Instruksional (Instructional Desaign): Upaya Meningkatkan Efektifitas Proses Belajar Mengajar*, dalam https://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/34042

Mulyasa, E. *Uji Kompetensi dan Penilaian kinerja Guru.* Bandung : PT.Remaja Rosdakarya, 2013.

Nata, Abudin. *Perspektif Islam Tentang Strategi Pembelajaran*. Jakarta: Prenata Media Group, 2009

Natawijaya, Rochman. *Aktivitas Belajar.* Jakarta: Depdiknas, 2005.

Purwanto. Ngalim *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.

Wahjosumidjo. *Kepemimpinan dan Motivasi.* Jakarta: Ghalia Grafindo, 2001.

Wibowo. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada, *2007.*

Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara.* 2007.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Suhardan, Dadang. *Supervise Profesional: Layanan dalam meningkatkan Kualitas pembelajaran di Era Otonomi Daerah*. Bandung: Alfabeta, 2010.

Sumayang, Lalu. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: Salemba empat, 2003.

Suyahman, "Peningkatan Mutu Pembelajaran PPKn melalui Penerapan Model Pembelajaran Interaksi Sosial Terpadu dengan Modifikasi Tingkah Laku di SMP Negeri 1 Kartasura Tahun Pelajaran 2017-2018", dalam *Prosiding Konferensi Nasional Kewarganegaraan III*, Yogyakarta : Universitas Ahmad Dahlan, 2017

Poerwadarminta, W.J.S. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Balai Pustaka, 2005.

Rudianto. Rahmat, "Pengaruh Profesionalisme Guru dan kecerdasan Majemuk Siswa Terhadap Motivasi dan Prestasi Belajar Siswa MI di Kecamatan Menganti Gresik", (Tesis – UIN Sunan Ampel, 2018)

Rusman, *Model-Model Pembelajaran mengembangkan profesionalisme Guru*. Jakarta: PT Raja Grafino Persada. 2011

Sallis, Edward. *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*, Jogjakarta: IRCiSoD. 2011

Sanusi, Achmad. *Kepemimpinan Sekarang dan Masa Depan*, (Bandung: Prospec, 1992

Sari, Harum Ita Puspa. "Pengaruh kurikulum 2013 (K13) terhadap kinerja pemuda dalam sistem pengajaran di MI Al-Fitrah Surabaya", (Tesis – UIN Sunan Ampel, 2018)

Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara.* 2007.

Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. 2006

Sudjana, Nana. *Penilaian Hasil Belajar Mengajar*, Bandung, Remaja Roesdakarya, 1999.

Sugiyono, *metode Penelitian*, Bandung, CV. Alfa Beta, 2001.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

----------, *metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, CV. Alfa BETA, 2001.

Suhana, *Konsep Strategi Pembelajaran*. Jakarta: Refika Aditama, 2014.

Sutrisno, Hadi. *Statistik Jilid 2*, Yogyakarta: Andi Offset, 2005.

Suyahman, "Peningkatan Mutu Pembelajaran PPKn melalui Penerapan Model Pembelajaran Interaksi Sosial Terpadu dengan Modifikasi Tingkah Laku di SMP Negeri 1 Kartasura Tahun Pelajaran 2017-2018", dalam *Prosiding Konferensi Nasional Kewarganegaraan III.* Yogyakarta : Universitas Ahmad Dahlan, 2017.

The United nations Development Programme (UNDP), *Human development Report 1990*. New York: Oxford University press, 1990.

Umar, Husein . *Metode Penelitian dan Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum, *2001*.

Umar, Mukhammad, "Pengaruh Kompetensi Guru dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru dan Kualitas Pembelajaran PAI di MGMP PAI SMKN Surabaya", (Tesis - UIN Sunan Ampel, 2017)

Uno, H.B. *Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

Wibowo, *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada, *2007*.

.Zamroni, *Meningkatkan Mutu Sekolah, Teori, Strategi dan Prosedur*. Jakarta: PSAP Muhammadiyah, 2007.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id