**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU**

**MADRASAH ALIYAH NEGERI PANGKEP**

**KURNIATI**

**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM DARUD DA’WAH WAL IRSYAD MAROS**

*Email :* [*kurniaamalia23@gmail.com*](mailto:kurniaamalia23@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Pangkep. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi jumlah guru yang ada di MAN Pangkep sebanyak 32 (tiga puluh dua) orang guru. Dalam penelitian ini semua jumlah guru diteliti atau penelitian populasi. Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan ketentuan memiliki satu variabel independen atau variabel bebas dan satu variabel dependen atau biasa disebut variabel terikat.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,004. Signifikansi < 0,05 (0,004 < 0,05), maka H0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Pangkep di Kabupaten Pangkep.

*Kata kunci : Motivasi dan Kinerja Guru*

**PENDAHULUAN**

Motivasi yang tinggi dan besar akan menunjang tercapainya kinerja guru yang maksimal dalam bidang pendidikan. Dengan motivasi yang besar dari seorang guru, maka dengan sendirinya kinerja guru tersebut akan meningkat. Usaha-usaha dalam meningkatkan kinerja seorang guru bisa melalui motivasi baik itu motivasi dari dalam diri seorang guru ataupun motivasi dari luar diri seorang guru yang biasa disebut motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik.

Dunia pendidikan sedang diguncang oleh berbagai perubahan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, serta ditantang untuk dapat menjawab berbagai permasalahan lokal dan perubahan global yang terjadi begitu pesat. Perubahan dan permasalahan tersebut menurut Mulyasa (2008:8) mencakup perubahan sosial; seperti pasar bebas, tenaga kerja bebas, perkembangan masyarakat informasi, serta perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya yang sangat dahsyat. Untuk mengantisipasi perubahan sosial tersebut, dunia pendidikan harus bebenah diri dengan meningkatkan mutu seluruh komponen pendidikan termasuk guru.

Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan berbagai bentuk program untuk peningkatan kualitas guru yang ada di Indonesia. Guru diharapkan memiliki kompetensi yang mendasari dalam mendukung kinerjanya, dengan terciptanya kinerja yang baik maka prestasi belajar siswa juga akan meningkat. Proses pembelajaran tidak akan berjalan dengan baik tanpa peran guru, sehingga diharapkan guru mampu memenuhi kualifikasi kompetensi yang diharapkan dalam dunia pendidikan sebagai agen pembelajaran dan juga harus memiliki motivasi yang besar sehingga kinerja guru dapat meningkat dan mutu pembelajaran semakin baik.

Motivasi adalah salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Uno (2016:71) mengungkapkan bahwa motivasi guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lebih lanjut, Anoraga (2009:35) mengungkapkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat kerja yang maksimal.

Kinerja merupakan sesuatu yang sangat kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Secara internal kinerja guru dapat ditentukan oleh motivasi kerja seorang guru, yaitu terkait dengan motivasi yang dimiliki oleh masing-masing guru saat memilih profesi sebagai seorang guru. Motivasi akan membawa ke arah yang positif dan negatif. Jika motivasi membawa ke arah positif, maka akan menghasilkan suatu pekerjaan yang positif atau sesuatu yang baik, dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Namun, jika menghasilkan ke arah negatif, maka akan menghasilkan hasil yang buruk atau dapat dikatakan gagal dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkannya. Selain itu, kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal berupa faktor lingkungan dimana guru itu bekerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial sekolah, misalnya struktur sekolah yang dikembangkan, budaya sekolah, iklim sekolah dan bahkan kepemimpinan seorang pimpinan atau kepala sekolah juga ikut menentukan kinerja dari seorang guru.

Permasalahan tersebut terkait dengan kurangnya motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang guru. Apabila permasalahan tersebut dibiarkan terus berlanjut, maka akan berdampak pada mutu Madrasah atau sekolah. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Pangkep di Kabupaten Pangkep. Salah satu faktor yang menjadi tolok ukur keberhasilan pendidikan di sekolah adalah kinerja guru, karena guru merupakan salah seorang pelaksana pendidikan yang sangat diperlukan. Akan tetapi, tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, maupun dalam mengevaluasi pembelajaran, yang tentu akan berdampak terhadap kurang berhasilnya tujuan yang hendak atau akan dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru (Sardiman, 2011:73). Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, guru harus bekerja secara optimal agar dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas sekolah. Namun, pada kenyataannya masih banyak guru yang memiliki kinerja yang kurang baik, baik dalam merencanakan, sehingga dikhawatirkan mutu pendidikan bukannya semakin meningkat, tetapi justru semakin menurun kualitasnya.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Pangkep. Dari rumusan masalah tersebut, maka dibuatkan hipotesis yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Pangkep. Penelitian ini bertujuan mencari pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Pangkep.

**TINJAUAN TEORITIK**

**MOTIVASI**

Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Uno (2016:71) mengungkapkan bahwa motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lebih lanjut, Anoraga (2009:35) mengungkapkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dorongan ini bisa internal maupun eksternal, serta bisa kuat dan lemah, sehingga motivasi merupakan suatu model atau cara dalam menggerakkan dan mengarahkan para guru agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Siagian (2012:138) juga mengungkapkan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga atau waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi memberikan dampak yang positif bagi pekerja dan bagi perusahaan. Berawal dari adanya motivasi membuat pekerja menjadi semangat dalam bekerja, mau dan mampu melakukan pekerjaanya dengan baik (Hasibuan, 2014).

**KINERJA GURU**

Guru sebagai salah satu elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Bahkan, telah berkembang kesadaran publik bahwa tidak ada guru, tidak ada pendidikan formal. Tidak ada pendidikan yang bermutu, tanpa kehadiran guru yang profesional dengan jumlah yang mencukupi. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan. Seorang guru harus mampu mendemonstrasikan kemampuannya di depan peserta didik dan menunjukkan sikap-sikap terpuji dalam setiap aspek kehidupan. Guru sebagai sosok ideal bagi setiap peserta didik. Biasanya apa yang dilakukan guru akan menjadi acuan bagi peserta didik, dengan demikian guru sebagai model bagi peserta didik, maka semua gerak langkahnya akan menjadi teladan bagi setiap peserta didik (Istarani, 2010:20). Kinerja guru merupakan kunci yang harus digarap. Kinerja merupakan penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme, dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur, sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah. Sejalan dengan itu pula, Smith (2003:292) mengatakan bahwa kinerja merupakan *output derive processes, human or otherwise*. Jadi, kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau keluaran dari suatu proses. Rahayu (2011) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kualitas pendidikan yang rendah ditentukan sejumlah permasalahan penting, antara lain karena faktor efektivitas, efisiensi, relevansi dan standarisasi pendidikan, belum memadainya sarana dan prasarana pendidikan, kesempatan pendidikan yang belum merata, mahalnya biaya pendidikan, prestasi peserta didik yang masih rendah, serta rendahnya kualitas guru.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode regresi linier, (Darmadi, 2011:35). Penelitian ini dilakukan pada Madrasah Aliyah Negeri Pangkep di Kabupaten Pangkep. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada pada Madrasah Aliyah Negeri Pangkep di Kabupaten Pangkep yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh karena populasi terbilang kecil, sehingga mengambil keseluruhan populasi sebagai responden penelitian. Hal ini sesuai dengan ungkapan Suryani dan Hendryadi (2015, h.203) bahwa sampel jenuh biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

Metode pengumpulan data menggunakan angket yang dibagikan kepada 32 orang guru yang menjadi responden. Penelitian ini menggunakan *Skala Likert* dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Pangkep di Kabupaten Pangkep.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**UJI COBA INSTRUMEN**

Pengujian validitas untuk menguji ketetapan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Validitas instrumen penelitian diuji dengan menggunakan *metode corrected item-total correlations*, yaitu dengan mengkorelasikan masing- masing item dengan nilai total penjumlahan keseluruhan item yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23. Kuesioner dikatakan valid apabila r hitung (*correlation bivariate*) > r tabel dan kuesioner dikatakan tidak valid apabila r hitung < r table. Hasil pengujian validitas instrument dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini, sebagai berikut:

**Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas Instrumen**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel Penelitian | Item pertanyaan | *Korelasi Bivariate Pearson (r hitung)* | *r table* | Keterangan |
|  | M1 | 0,642 |  |  |
|  | M2 | 0,642 |  |  |
| MOTIVASI | M3  M4  M5  M6  M7  M8  M9  M10  M11  M12  M13 | 0,667  0,661  0,646  0,657  0,630  0,665  0,622  0,681  0,690  0,624  0,610 | 0,349 | Valid |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| KINERJA GURU | KG1  KG2  KG3  KG4  KG5  KG6  KG7  KG8  KG9  KG10  KG11  KG12 | 0,861  0,853  0,846  0,850  0,850  0,870  0,870  0,856  0,866  0,863  0,865  0,877 | 0,349 | Valid |

Dari tabel 1 hasil uji coba instrument di atas, tidak ada data yang nilainya kurang dari *r tabel*, jadi item pernyataan ini dapat dilanjutkan ke penelitian selanjutnya. Data yang valid dilanjutkan untuk uji reliabilitas instrument untuk mengukur kehandalan tiap butir instrument. Setelah diperoleh hasil uji coba instrument dan uji reliabilitas instrument penelitian yang valid, maka selanjutnya disebarkan ke responden penelitian selanjutnya.

Dari hasil pengujian hasil penelitian kemudian di analisis menggunakan regresi linier sederhana melalui uji *Anova, Coefficients,* *Model Summary dan Regresi* untuk mengetahui tingkat pengaruh signifikansi antara variabel independen terhadap variabel dependennya.

**UJI RELIABILITAS**

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,60, ini dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini, sebagai berikut.

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | *Alpha Cronbach* | Alpha  Hitung | Keterangan |
| Motivasi | 0,668 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Guru | 0,871 | 0,60 | Reliabel |

Dari output hasil uji coba reliabilitas instrument tersebut di atas, maka selanjutnya item pernyataan dapat dilanjutkan ke responden sesungguhnya selain responden uji coba instrument agar penelitian berjalan dengan lancar dan hasilnya dapat diuji menggunakan analisis regresi linier sederhana.

**UJI ASUMSI KLASIK REGRESI**

Uji asumsi klasik regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya *normalitas residual, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas* pada model *regresi*. Pada penelitian ini dilakukan uji normalitas residual dengan metode uji *one sample Kolmogorov-Smirnov* yaitu untuk mmengetahui distribusi data, apakah distribusi normal, *poisson, uniform atau exponential*. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah data distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tabel 3 *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 32 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 3.77457382 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .088 |
| Positive | .088 |
| Negative | -.054 |
| Test Statistic | | .088 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Dari hasil uji asumsi klasik regresi linier di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *(Asymp.sig 2 –tailed*) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05, nilai residual terdistribusi dengan normal.

**ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA**

Analisis regresi linier adaalah analisis untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara variabel independen terhadap variabel dependen, dan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen.

Adapun persamaan regresi untuk regresi linier sederhana sebagai berikut :

**Y’ = a + bX**

Keterangan : Y’ : nilai prediksi variabel dependen

a : konstanta, yaitu nilai Y’ jika X = 0

b : koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penuruan variabel Y’yang didasarkan variabel X

X : variabel independen

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 4 Variables Entered/Removeda** | | | |
| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
| 1 | Kinerja Gurub | . | Enter |
| a. Dependent Variable: Kinerja Guru | | | |
| b. All requested variables entered. | | | |

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa variabel independen yang dimasukkan ke dalam model adalah motivasi sedangkan variabel dependennya adalah kinerja guru. Tidak ada variabel yang dikeluarkan *(removerd).* Sedangkan metode regresi menggunakan enter.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 5 Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .494a | .244 | .218 | 3.83697 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Guru | | | | |

Berdasarkan model tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa:

1. R adalah korelasi berganda , yaitu korelasi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Angka R didapat 0,494 artinya korelasi antara variabel motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0,494. Hal ini berarti ada pengaruh yang tidak kuat karena nilai mendekati angka 0.
2. *R square* atau kuadrat dari R sebesar 0,244. Artinya variabel independen kurang memberikan pengaruh terhadap variabel dependen, ada variabel lain yang dapat menunjang variabel dependen.
3. *Adjusted R Square* adalah dengan nilai 0,218, ini menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
4. *Standar Error of the Estimate*, adalah ukuran kesalahan prediksi, nilainya sebesar 3.83697.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 6 ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 142.205 | 1 | 142.205 | 9.659 | .004b |
| Residual | 441.670 | 30 | 14.722 |  |  |
| Total | 583.875 | 31 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja Guru | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi | | | | | | |

Berdasarkan tabel 6 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,004. Signifikansi < 0,05 (0,004 < 0,05), maka H0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Pangkep.

Hipotesis variabel X dan Y:

H0: Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru

Menentukan F hitung dan nilai signifikansi:

Dari output diperoleh F hitung sebesar 9.659dan nilai signifikansinya sebesar 0,004b.

Kriteria pengujian:

Jika F hitung ≤ F tabel maka H0 diterima, Jika F hitung  F tabel maka H0 ditolak

Kesimpulan:

F hitung  F tabel (9.659  4,149) dan signifikansi ≤ 0,05 (0,004 ≤ 0,05), maka H0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 7 Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 28.130 | 8.051 |  | 3.494 | .001 |
| VAR00001 | .509 | .164 | .494 | 3.108 | .004 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Guru | | | | | | |

Berdasarkan tabel 7 di atas, menunjukkan bahwa:

1. Standardized Coefficients, yaitu nilai koefisien Beta semakin mendekati 0 maka pengaruh variabel X terhadap Y semakin lemah.
2. Signifikansi, adalah besarnya probabilitas atau peluang untuk memperoleh kesalahan dalam mengambil keputusan. Nilai signifikansi adalah 0,001 dan 0,004.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 8 Residuals Statisticsa** | | | | | |
|  | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
| Predicted Value | 48.5091 | 57.1701 | 53.0625 | 2.14179 | 32 |
| Residual | -7.09434 | 8.98141 | .00000 | 3.77457 | 32 |
| Std. Predicted Value | -2.126 | 1.918 | .000 | 1.000 | 32 |
| Std. Residual | -1.849 | 2.341 | .000 | .984 | 32 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Guru | | | | | |

Tabel 8 di atas menggambarkan tentang nilai minimum, maksimum, rata-rata, standar deviasi, mean dan jumlah data dari *residual statistic*.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan dari kuesioner yang telah peneliti sebarkan ke 32 responden, telah Menunjukkan bahwa dari keseluruhan guru yang dijadikan responden, yaitu 32 orang yang diteliti, maka kelompok guru berjenis kelamin laki-laki sebanyak 6 orang guru dan guru berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 guru.

Responden yang bergolongan I dan II tidak ada, responden honorer/GTT 2 orang, responden golongan III sebanyak 21 orang dan yang bergolongan IV adalah sebanyak 9 orang. Ini memberikan gambaran bahwa guru yang bergolongan III pada Madrasah Aliyah Negeri Pangkep lebih banyak pada kaum perempuan memberikan kontribusi dalam penelitian ini, dan selebihnya guru laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa guru perempuan lebih banyak dibandingkan dengan guru laki-laki. Guru yang memiliki masa kerja 10 tahun atau kurang adalah sebanyak 17 orang, yang masa kerja 11-20 tahun sebanyak 7 orang dan yang masa kerja 21-30 tahun sebanyak 8 orang serta yang masa kerjanya lebih dari 30 tahun tidak ada. Ini menggambarkan bahwa guru Madrasah Aliyah Negeri Pangkep memiliki masa kerja dan pengalaman yang memadai karena kebanyakan yang masa kerjanya 11-20 tahun ke atas.

Responden yang berpendidikan Strata Satu (S-1) sebanyak 27 orang, Strata Dua (S-2) sebanyak 5 orang, Strata Tiga (S-3) tidak ada, dan Diploma juga tidak ada. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dari jumlah guru yang dijadikan responden yaitu 32 orang, ternyata 100% dari guru yang ada pada Madrasah Aliyah Negeri Pangkep berada pada kategori yang memiliki jenjang pendidikan tinggi, sehingga mereka juga memiliki kemampuan analisis yang sangat tinggi.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Pangkep mempunyai hasil positif dan signifikansi dengan taraf sig 0,05 yaitu 0,001 dan 0,004 dapat dilihat pada tabel 7 *Coefficients dan tabel 6 Anova.* Dari hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima yaitu ada pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Pangkep di Kabupaten Pangkep .

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Pangkep di Kabupaten Pangkep. Saran bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel independennya untuk menghasilkan penelitian yang relevan dengan peningkatan kinerja guru. Guru lebih meningkatkan profesioanlitasnya dalam menunjang tercapainya kinerja dan mutu pembelajaran.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anogara, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Darmadi, Hamid. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cet. II; Bandung: Alfabeta.

Istarani. 2010. *Sosok Guru Handal-Tangguh, Berkepribadian, Selamat Dunia Akhirat*. Medan: Balai Diklat Keagamaan.

Rahayu, Tri. 2011. *Pengaruh Kualifikasi Akademik, Pelatihan, Pengalaman Mengajar dan Persepsi Guru tentang Penerapan Pembelajaran IPS secara Terpadu terhadap Kinerja Guru IPS Terpadu di SMP Negeri se-Kota Blitar*. Jurnal IKIP PGRI Semarang.

Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Smith A.W. 2003. *Management System Analysis and Applications*. New York: Holt Saunders International Editions.

Suryani dan Hendryadi. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*: Teori dan Aplikasi pada Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam. Cet. I; Jakarta: Prenada Media Group.

Uno, Hamzah B. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*: Analisis di Bidang Pendidikan. Cet. XIV; Jakarta: Bumi Aksara.