

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan memiliki peranan penting. Agar mampu bersaing dengan belahan dunia manapun. Bangsa Indonesia mempunyai tantangan agar mampu memaksimalkan mutu sumber daya manusia yang berpendidikan. Salah satu yang mendasari mengenai urgensi dari pendidikan adalah pengembangan sumber daya manusia agar memiliki mutu pendidikan yang tinggi. Sumber daya manusia yang dengan mutu berkualitas serta profesional pada bidangnya, agar dapat menggambarkan kualitas dan kuantitas serta perkembangan suatu bangsa dan negara. Sumber daya yang *qualified* dan profesional mampu menciptakan pendidikan yang berkualitas. Berdasarkan dengan yang dijelaskan dalam UU Sistem Pendidikan Nasional.

UU mengenai Sistem Pendidikan Nasional, menjelaskan bahwa pendidikan merupakan hak dari semua individu. Pendidikan merupakan upaya nyata dan agar dapat membangun iklim belajar dan sistem dalam belajar supaya siswa secara aktif memaksimalkan kemampuan diri untuk mencapai kekuatan spiritual keagamaan, akhlak mulia, kecerdasan, kepribadian, pengendalian diri serta keterampilan yang diperlukan dirinya ataupun masyarakat, bangsa dan negara (Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003, Pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional). Disebutkan bahwa Sistem Pendidikan Nasional merupakan seluruh elemen dalam pendidikan yang berkaitan dan terintegrasi dalam mencapai hakikat pendidikan nasional.

Elemen dalam pendidikan nasional, diantaranya: lingkungan, sarpras, sumberdaya, dan masyarakat. Komponen tersebut, bekerjasama, berkaitan dan saling mendukung, untuk mencapai hakikat pendidikan. (Soetarno, 2003: 2) dalam Jurnal (Ira, 2015:234). Sebagai salah satu SDM yang ada dalam suatu pendidikan, seorang kepala sekolah harus menekankan pentingnya memimpin sekolah agar guru merasa betah berada dalam tim kerja yang efektif,

merasa senang dengan pekerjaannya, merasa meraih sesuatu yang berguna dalam pekerjaannya.

Kepala sekolah termasuk dalam komponen-komponen pendidikan yang mempunyai salah satu tugas untuk memberikan motivasi kepada para guru, seperti kajian dari Emmanouil, Osia dan Paraskevi-Ioanna (2014) jurnal (Gaol, 2018:69) menyatakan bahwa “Mediator yang dapat membangkitkan inspirasi motivasi, dukungan dan bimbingan adalah kepala sekolah, sehingga dapat memberikan arahan untuk memunculkan potensi yang maksimum pada seorang guru dan tercapainya peningkatan kualitas sekolah”. Dalam memaksimalkan kinerja, kepala sekolah harus mampu memberikan motivasi kepada guru agar dapat tercapai tujuan meningkatkan kinerja para guru tersebut.

Guru adalah tenaga pengajar yang profesional dalam bidangnya, untuk meningkatkan mutu pendidikan. Bagian dari sumber daya yang ada dalam lembaga kependidikan merupakan kualitas dari seorang tenaga pendidik. (Sahertian, 2010:1) seorang guru adalah bagian dari sumber daya manusia yang dapat ditempa dan dimaksimalkan potensinya secara berkelanjutan supaya meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan secara profesional. Hal ini didasari oleh pendapat (Mulyasa, 2013:5) bahwasannya guru adalah elemen yang harus mendapat perhatian yang utama dalam sistem pendidikan. Seorang guru dituntut untuk mampu mempelajari ilmu pengetahuan, dan teknologi yang perkembangannya sangat cepat, karena seorang guru perlu mampu mengaplikasikannya secara profesional.

Selain menjadi tenaga pendidik, guru juga merupakan seorang manajer. Di dalam kelas, guru merupakan administrator, guru perlu mampu dalam melakukan kegiatan manajemen (Daryanto dan Farid, 2013:12). Manajemen pendidikan yakni tercapainya tujuan yang efektif dan efisien dengan cara seseorang dapat melakukan aktivitas dengan bekerjasama, dilakukan oleh sekelompok individu, yang termasuk dalam organisasi pendidikan, agar tercapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan diawal (Daryanto dan Farid, 2013:8). Kewajiban guru memang tidak bisa dianggap enteng, karena guru juga sebagai *manager* dalam kelas, harus

mampu dalam *manage* semua hal yang berkaitan dengan seisi kelas. Seperti *planning* pembelajaran, *organizing* kelas, pengendalian, dan evaluasi kegiatan hasil belajar yang sudah dilakukan. Kinerja tidak akan mencapai maksimal jika seorang guru tidak memiliki profesionalitas yang tinggi.

Pendapat Mulyasa (2004:120) dalam jurnal (Ardiana, 2017:15) “Para pegawai (guru) mempunyai motivasi yang tinggi agar bekerja dengan sungguh-sungguh. jika motivasi yang positif terdapat dalam diri seorang guru, maka individu akan menampilkan minatnya, memiliki *attention* yang cukup, dan berkeinginan berpartisipasi dalam penugasan-penugasan ataupun setiap kegiatan”.

Motivasi dalam bidang manajemen pendidikan Islam dalam jurnal (Samsirin, 2016:102) merupakan “suatu bimbingan atau arahan dalam upaya mendorong pada seluruh sumber daya dari anggota yang terdapat pada lembaga supaya dapat melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran yang tinggi”. Motivasi kerja pada pendidikan Islam itu yakni cara mencari nafkah yang dimaksudkan untuk beribadah. Motivasi kerja pada pendidikan Islam adalah bukannya hedonis untuk memprioritaskan kehidupan, juga bukan sebagai status, apa lagi perihal kekayaan yang didapat dengan berbagai cara. Namun hanya untuk melakukan ibadah. Melakukan pekerjaan untuk mencari nafkah dalam pandangan pendidikan islam itu adalah hal yang istimewa.

Motivasi adalah ”tindakan yang dilakukan oleh seseorang berlandaskan keinginan dalam diri.” Mathis-Jackson (2010:234) (Madjid, 2016:62). Atau suatu dorongan dari dalam diri seseorang yang sesuai dengan tujuan yang tersembunyi dalam kekosongan. Dessler (2009:262) menyatakan bahwa ”motivasi dapat memberikan umpan balik kepada seorang pegawai agar mencegah menurunnya kinerja dan bekerja dengan giat lagi.” Dalam motivasi sebelumnya dibatasi oleh aspek kebutuhan fisiologis, (*Physiological Needs*), kebutuhan rasa aman, (*Safety Needs*), kebutuhan social, (*Social Needs*), kebutuhan harga diri, (*Esteem Needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri, (*Self-Actualization Needs*).

Sesuai pendapat para ahli tersebut ditarik kesimpulan bahwa motivasi yaitu suatu keadaan seseorang yang mempunyai dorongan untuk berbuat sesuatu, dan motivasi kerja adalah dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang maksimal kesediaan seseorang yang dikondisikan dengan kemampuan dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Urgensi motivasi kerja adalah menumbuhkan semangat bekerja dalam diri pegawai sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya dengan penuh semangat.

Urgensi motivasi kerja harus dipahami untuk meningkatkan performansi kerja guru sehingga urgensinya dapat disadari oleh guru tersebut. (Putra & Wikansari, 2017:71) Adapun caranya adalah mengetahui dan menghargai keterampilan dari karyawan tersebut, menghargai performansi, mencapai tujuan dan sasaran (target) lembaga, memberikan perhatian-perhatian kepada para pegawai kalau perlu sampai kepada keluarganya dan memberikan kesempatan kepada pegawai yang ingin menyampaikan beberapa permasalahan yang sedang dihadapi. Motivasi juga mempunyai faktor-faktor yang mampu memberikan *stimulant* pada motivasi itu sendiri.

Berbagai hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah dapat terjadi karena beberapa hal: yakni faktor intern atau faktor yang berada dalam diri guru, faktor intern ini memfokuskan dalam diri guru, misalnya dalam keresahan yang dialami oleh guru dapat terlihat. Saydam (2000:370) (M. Kadarisman, 2013:296). Bila organisasi itu stabil atau konsisten berarti pimpinan atau kepala sekolah mampu memberikan perhatian kepada guru dengan cara memberikan hak-hak mereka agar mereka tidak resah dan merugikan kedua belah pihak. Dan faktor yang kedua, yaitu faktor ekstern atau faktor yang mempengaruhi dari luar diri guru. Faktor lingkungan pekerjaan adalah faktor yang menunjang pekerjaan itu sendiri. Hal ini akan mendorong guru memiliki kemauan dalam mengajar karena memudahkan pada pelaksanaan pengajaran tersebut. Keterkaitan antara kinerja dan motivasi yang terdapat dalam diri pegawai. Berdasar pada yang disampaikan McDaniel (2000), (Uno, 2012:62) kinerja adalah hubungan seseorang antara kapasitas dengan motivasi yang dimilikinya.

Kinerja guru yakni terselesaikannya tugas-tugas mengenai pembelajaran yang diembannya. Sedarmayanti (2011), (Supardi, 2013:19). Teori yang sama juga dikemukakan oleh (Mangkunegara, Prabu, 2019:9) bahwa kinerja adalah *output* yang atas pencapaian seorang guru sebagai tenaga pendidik secara kualitas dan kuantitas dalam mempertanggungjawaban pekerjaan yang diberikan kepadanya. Untuk membatasi kinerja guru dalam penelitian ini terdapat tiga batasan, yaitu rencana Pelaksanaan Program (RPP), proses pembelajaran (*classroom*) dan penilaian pembelajaran. Kinerja mempunyai urgensi yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri.

Urgensi kinerja guru dalam jurnal penelitian (Tentama, 2015:3) adalah meningkatkan dan menumbuhkan kinerja guru agar dapat mensukseskan instansi atau kepentingan dari pegawai itu sendiri. Solusi dan cara seorang pemimpin perlu mencarinya agar dapat menumbuhkan kinerja para guru. Hal ini sangat penting, karena kinerja menggambarkan kegemaran yang amat dalam terhadap pekerjaan yang dilakukan, supaya pekerjaan yang diperoleh efektif dan efisien. Dalam mempelajari kinerja terdapat beberapa hal yang mempengaruhinya.

Terdapat beberapa hal yang memberikan pengaruh pada kinerja guru adalah mental motivasi, disiplin; etika; keterampilan yang dimiliki; kepemimpinan; penghasilan yang didapat; upah dan kesehatannya; sosial; iklim kerja; fasilitas sarana prasarana; teknologi mumpuni; dan prestasi yang gemilang. Hal yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja yang lebih banyak adalah motivasi kerja. Hal ini diperjelas oleh studi (Siagian, 2012:2), pencapaian individu bergantung dari motivasi yang dimilikinya.

Meningkatkan kinerja secara terus-menerus tentu hal yang tidak mudah, membutuhkan kerja sama dari semua elemen madrasah, yaitu kepala madrasah, tenaga pengajar dan tenaga kependidikan serta elemen-elemen yang lainnya. Dari uraian yang telah dijelaskan peneliti akan pentingnya motivasi dalam sebuah lembaga pendidikan sehingga bisa meningkatkan performa guru. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (M. Siregar, 2019) : Secara parsial antara motivasi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Jika motivasi kerja

guru mengalami peningkatan maka kinerja guru akan mengalami peningkatan pula dan begitu pula sebaliknya.

Artikel jurnal yang ditulis oleh Ardiana, dalam *Jurnal Akuntansi Dan Pajak* 2017, “Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun”. memperlihatkan bahwa: motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru akuntansi, dengan kontribusi sebesar 80,6%, sisanya sebesar 19,4% kinerja guru akuntansi dipengaruhi oleh hal lain diluar penelitian. Penelitian di atas menunjukkan betapa pentingnya suatu motivasi yang harus dimiliki oleh seorang guru agar dalam melaksanakan suatu pembelajaran dapat terlaksana secara efektif dan efisien.

Artikel jurnal yang ditulis oleh Djafar & Nurhafizah N, dalam *Jurnal Idaarah* 2018, “Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Di Smk Muhammadiyah 3 Makassar”. menunjukkan bahwa motivasi kepala sekolah di SMK Muhammadiyah Makassar berada dalam kategori sedang yaitu 49%, sedangkan kinerja guru dan karyawan juga berada dalam kategori sedang yaitu 95%. Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan nilai $t_{\text{hitung}} = 4,1 > t_{\text{tabel}} (0,05 (35)) = 2.021$, H_0 diterima. Sesuai hasil penelitian dan hasil deskriptif dapat disimpulkan bahwa, motivasi kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru dan karyawan.

MTs Mohamad Toha Kota Cimahi merupakan pendidikan formal yang berdiri sejak tahun 2008 dengan visi unggul dalam berprestasi berdasarkan iman dan takwa. MTs Mohamad Toha yang berada di bawah Yayasan pendidikan islam ini memiliki lahan seluas 2 Ha yang berlokasi di Jalan Nanjung Cibodas, No 164 (Blk) RT 14, RW 13, Cimahi Selatan Kota Cimahi.

Peneliti memilih meneliti di MTs Mohamad Toha Kota Cimahi karena memiliki keunikan dari MTs yang lainnya. MTs Mohamad Toha Kota Cimahi memiliki pembelajaran yang menggunakan teknologi informatika, walaupun di bawah jajaran madrasah, MTs Mohamad Toha Kota Cimahi unggul dalam teknologinya dan walaupun sekolah baru, MTs Mohamad Toha Kota Cimahi menjadi pelopor untuk menggunakan teknologi informatika dalam melaksanakan pembelajaran, namun

tidak melupakan iman dan takwa sesuai dengan visinya. MTs Mohamad Toha Kota Cimahi berdiri sejak tahun 2008 dengan visi unggul dalam berprestasi berdasarkan iman dan takwa. MTs Mohamad Toha yang berada di bawah Yayasan pendidikan islam ini memiliki lahan seluas 2 Ha yang berlokasi di Jalan Nanjung Cibodas, No 164 (Blk) RT 14, RW 11, Cimahi Selatan Kota Cimahi.

Berdasarkan studi pendahuluan, melalui wawancara peneliti dengan ketua yayasan Mohamad Toha, peneliti mendapatkan informasi bahwa MTs Mohamad Toha memiliki guru-guru yang kompeten dalam bidangnya dan dilengkapi dengan teknologi dalam mengajar, sehingga dapat meningkatkan motivasi mengajar guru, serta memudahkan siswa dalam memahami materi yang diberikan. Kepala sekolah juga dapat motivasi kerja guru dengan selalu mengevaluasi kinerja para guru. Dengan kepala sekolah memberikan pengawasan para guru senantiasa bersemangat dalam menjalankan tugas yang diembannya.

Peneliti telah melaksanakan wawancara kepada kepala sekolah MTs Mohamad Toha diperoleh informasi, bahwa kinerja guru tinggi hal dan bisa diketahui dari absensi para guru yang hampir tidak pernah absen, dalam mengajar para guru menggunakan media pembelajaran yang berbasis teknologi, para guru selalu melengkapi administrasi kelas, dan menjaga kondisi lingkungan tetap kondusif.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di MTs Mohamad Toha didapatkan informasi bahwa fenomena yang terjadi di MTs Mohamad Toha yaitu motivasi guru terkadang berubah-ubah sesuai dengan keadaan dari setiap individunya, kinerja yang belum maksimal, seperti ada beberapa guru yang tidak menggunakan media dalam pembelajaran, kurangnya dalam melengkapi administrasi kelas dan masih ada yang belum menguasai teknologi.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di Madrasah Tsanawiyah Mohamad Toha Kota Cimahi, peneliti tertarik untuk meneliti melalui judul penelitian: **HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU DI MADRASAH (Penelitian di Madrasah Tsanawiyah Mohamad Toha Kota Cimahi).**

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja guru di MTs Mohamad Toha Kota Cimahi?
2. Bagaimana kinerja guru di MTs Mohamad Toha Kota Cimahi?
3. Bagaimana hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di MTs Mohamad Toha Kota Cimahi?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut.

1. Mendeskripsikan motivasi kerja guru di MTs Mohamad Toha Kota Cimahi.
2. Mendeskripsikan kinerja guru di MTs Mohamad Toha Kota Cimahi.
3. Mendeskripsikan hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di MTs Mohamad Toha Kota Cimahi.

C. Manfaat Hasil Penelitian

Harapan dari penelitian ini mempunyai dampak yang baik, secara teoretis maupun praktis. Penjelasan yang lebih lanjut dari manfaat teoretis dan manfaat praktis akan dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoretis
 - a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan teori yang berhubungan dengan penelitian ini.
 - b. Menambah pengetahuan sehingga mampu menjadi tambahan pustaka bagi peneliti selanjutnya.
 - c. Hasil yang didapat dalam penelitian ini diharapkan bisa memberikan gambaran mengenai hubungan motivasi dan kinerja guru MTs.

2) Manfaat Praktis

- a. Bagi sekolah, diharapkan dapat memperhatikan motivasi kerja para gurunya sehingga dapat menunjang kinerja.
- b. Bagi program studi, dapat memperluas pengenalan jurusan Manajemen Pendidikan Islam serta mempererat kerjasama antara akademik dengan lembaga atau instansi yang terkait dalam hal penelitian.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu dan referensi serta studi banding bagi peneliti selanjutnya.

D. Kerangka Berpikir

Memaksimalkan kualitas sdm melalui pendidikan suatu hal yang utama, sehingga kualitas tenaga pendidik dapat terlihat dari hasil performa individu. Kinerja guru adalah seseorang yang melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara kualitas dan kuantitas. (Sulasmono & Wardani, 2017).

Dengan melihat Fenomena di MTs Mohamad Toha yaitu motivasi dari guru terkadang berubah-ubah sesuai dengan keadaan dari setiap individunya, kinerja yang belum maksimal, seperti ada beberapa guru yang tidak menggunakan media dalam pembelajaran, kurangnya dalam melengkapi administrasi kelas dan masih ada yang belum menguasai teknologi. Guru yang bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan, disebabkan karena mempunyai motivasi yang tinggi. Tujuan dari peningkatan kinerja adalah agar mampu dalam mendongkrak mutu pendidikan dan mutu penganjaran, sehingga mampu menciptakan insan yang berkompeten dan mempunyai akhlak yang baik sebagai penerus bangsa dan agama.

Dari uraian tersebut, diasumsikan ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Dengan kesimpulan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel Dependen (variabel terikat).

1. Variabel Independen (Variabel bebas)

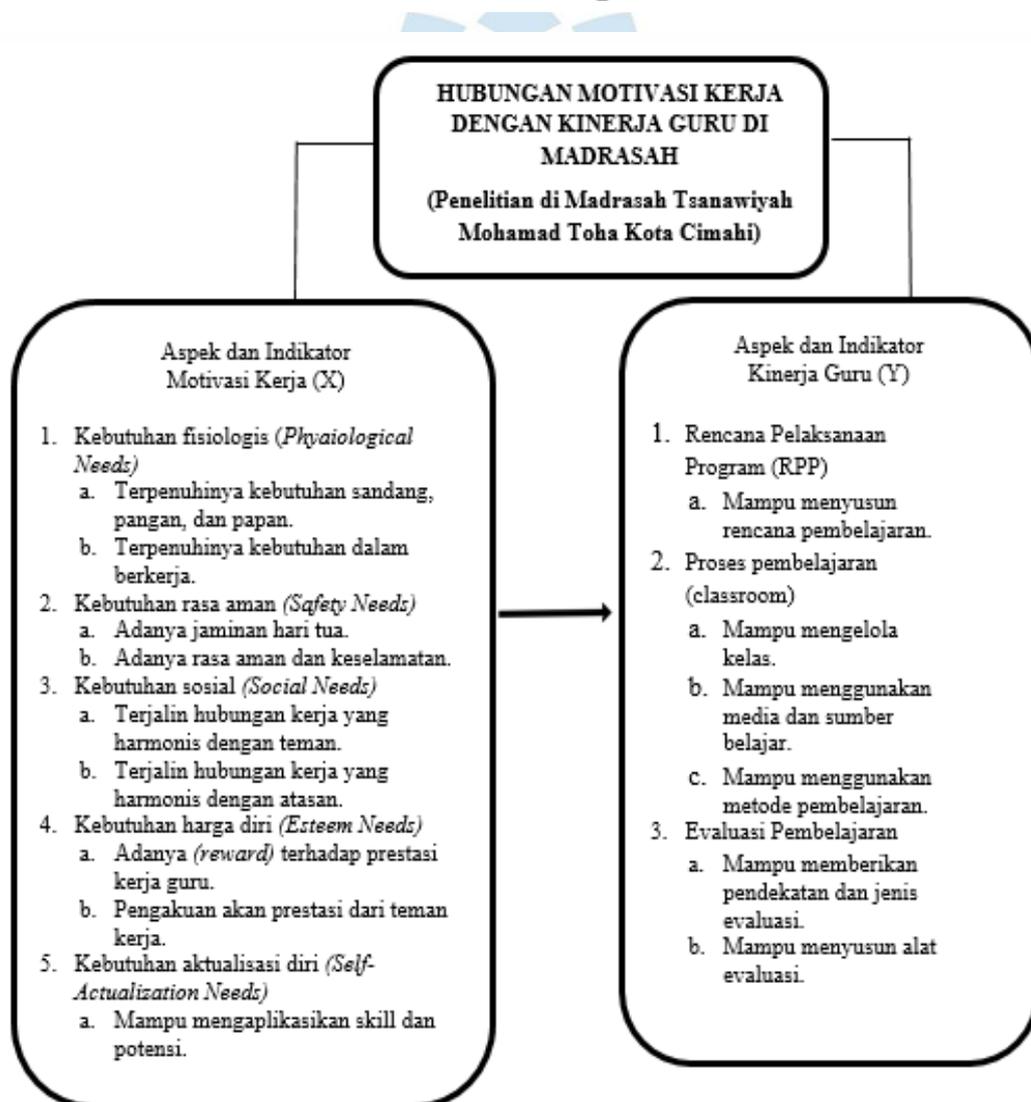
Variabel Independen merupakan variabel yang dapat memberikan pengaruh atau menjadikan sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat) variabel bebas pada penelitian ini yakni Motivasi Kerja (X).

2. Variabel Dependen (variabel terikat)

Variabel Dependen merupakan variabel yang dapat dipengaruhi atau memberikan akibat, karena adanya variabel Independen (variabel bebas). Variabel terikat pada penelitian ini yakni Kinerja Guru.

Skema kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1.1 Paradigma Penelitian



E. Hipotesis

Menyesuaikan dari sintesa teori, dan hasil penelitian yang sesuai, serta kerangka berpikir peneliti, maka penenlitan dilakukan untuk meneliti bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru di MTs Mohamad Toha Kota Cimahi, maka dalam penelitian uji hipotesis ini dapat diperoleh sebagai berikut:

Ha ; $P1 \neq P2$: Terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru di MTs Mohamad Toha Kota Cimahi.

Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja guru di MTs Mohamad Toha Kota Cimahi.

F. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang serupa dan peneliti terdahulu pernah melakukan penelitian sebelumnya. Beberapa dari peneliti sebelumnya mempunyai persamaan dan bedanya dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti terdahulu antara lain:

Tabel 1.1 Kajian Pustaka dan Penelitian terdahulu

No	NAMA (TAHUN) JENIS	JUDUL	HASIL
1	Kaliri (2018) Skripsi	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru, Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pematang	Hasil Koefisien determinan sebesar: 14,3%, ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pematang, dengan Koefisien determinan sebesar: 21,5%. Sedangkan sisanya kinerja guru sebesar: 78,5%, ditentukan oleh faktor lain, diluar penelitian ini.

No	NAMA (TAHUN) JENIS	JUDUL	HASIL
2	Ardiana (2014) Skripsi	Pengaruh Motivasi Kerja dan Persepsi Guru Atas Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun	Hasil dari penelitian ini sebagai berikut bahwa: motivasi kerja dan persepsi guru atas gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah secara bersama-sama akan mempengaruhi kinerja guru akuntansi sebesar: 66,3%, selebihnya sebesar: 33,7%, kinerja guru akuntansi ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar dari variabel penelitian.
3	Nurrohmedi (2011) Skripsi	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru	Hasil dari penelitian ini,menunjukkan bahwa: motivasi dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru, dengan nilai sig F $0,00 < 0,05$, dan nilai F hitung 15,921. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa: motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja guru dengan nilai sig t $0,000 < 0,005$, dan nilai t hitung 5,004, dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru dengan nilai sig t $0,006 < 0,05$, dan nilai t hitung 2,876.
4	Artikel jurnal yang ditulis oleh Maju Siregar dalam <i>Jurnal Ilmiah Research Sains</i> (2019)	Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sma negeri 18 medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: secara simultan kompetensi guru, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 18 Medan. Nilai koefisien determinan (Adjusted R Square) adalah 0,520, artinya, kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi guru, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 52,0%, sedangkan sisanya sebesar 48,0%

No	NAMA (TAHUN) JENIS	JUDUL	HASIL
			dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel penelitian.
5	Artikel jurnal yang ditulis oleh Slamet Riyadi, Aria Mulyapradana dalam <i>Jurnal Litbang Kota Pekalongan</i> (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung dipengaruhi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
6	Artikel jurnal yang ditulis oleh Muhammad Hertanto Putra, Rinandita Wikansari dalam <i>Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis</i> (2017)	Pengaruh Motivasi terhadap Performansi Kerja Karyawan	Data hasil koefisien korelasi tersebut, kemudian diolah kembali untuk mendapatkan nilai koefisien penentu, yang pada akhirnya menghasilkan Kp sebesar: 76.8%, yang berarti motivasi mempunyai pengaruh sebesar: 76.8%, terhadap performansi kerja karyawan. Pada hasil perhitungan F hitung diperoleh $(8,20085) > F \text{ table } (2,01063)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Bahwa adanya pengaruh yang sangat kuat juga antara motivasi terhadap performansi kerja karyawan.
7	Artikel jurnal yang ditulis oleh Marthin Hutler Ambarita, Sudung Simatupang, Marto Silalahi	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma Sultan Agung	pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan persamaan $Y = 19.452 + 0.545 X$, dan probabilitas signifikansi untuk kepemimpinan kepala sekolah hasilnya 0.00 di bawah 0.05, yang didapat dalam penelitian ini

No	NAMA (TAHUN) JENIS	JUDUL	HASIL
	dalam <i>Jurnal Stindo Profesional</i> (2019)		yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Beberapa persamaan dan bedanya dalam penelitian yang akan dilakukan dan penelitian terdahulu antara lain. Letak perbedaan secara umum dengan tujuh penelitian di atas di antaranya yaitu: (1) indikatornya berbeda (2) penelitian dilakukan di madrasah (3) variabel yang dibahas, yaitu hubungan motivasi dengan kinerja. dan mempunyai kesamaan dalam penelitian yang hendak diteliti dan penelitian sebelumnya pada (1) motivasi kerja dan kinerja guru adalah variabel yang sama-sama untuk diteliti; (2) pendekatan pada penelitian ini yakni sama-sama dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Banyak dari penelitian terdahulu mengatakan bahwa masih ada permasalahan yang terjadi pada motivasi kerja terhadap kinerja. Permasalahan yang terjadi bisa saja terjadi dari pembelajaran ataupun dari segi administrasi. Permasalahan yang terjadi adalah kinerja yang kurang maksimal akan mempunyai dampak langsung dan tidak langsung terhadap mutu pendidikan yang terdapat di Indonesia, sehingga penelitian inipun dianggap perlu untuk diteliti agar dapat memperbaiki kinerja dari guru.