

TESIS

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KETRAMPILAN
MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU PAI DI SEKOLAH
DASAR NEGERI SE-KECAMATAN DEMPET
KABUPATEN DEMAK**



**Kumaedah
NIM: 2150200007**

**PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2022/1443**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KETRAMPILAN
MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU PAI DI SEKOLAH
DASAR NEGERI SE-KECAMATAN DEMPET
KABUPATEN DEMAK**

TESIS

Untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Agama Islam
dalam Program Studi S2 Pendidikan Agama Islam
Universitas Islam Sultan Agung.



NIM: 21502000007

**PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2022/1443**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI DAN KETRAMPILAN MENGAJAR
TERHADAP KINERJA GURU PAI DI SEKOLAH DASAR
NEGERI SE-KECAMATAN DEMPET KABUPATEN DEMAK**

Oleh :

Kumaedah

NIM: 21502000007

Pada tanggal telah disetujui oleh :

Pembimbing I,

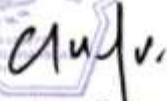
Pembimbing II,


Dr. H. Ghofar Shidiq, M.Ag
NIK. 210592016


Drs. M. Muhtar Arifin Sholeh, M.Lib
NIK. 211591005

Mengetahui:

Program Magister Pendidikan Agama Islam
Universitas Islam Sultan Agung Semarang,
Ketua,


Dr. Agus Irfan, M.PI
NIK. 210513020

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KETRAMPILAN MENGAJAR
TERHADAP KINERJA GURU PAI DI SEKOLAH DASAR NEGERI
SE-KECAMATAN DEMPET KABUPATEN DEMAK**

Oleh :

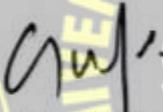
Kumaedah
NIM 21502000007

Tesis ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Program Magister
Pendidikan Agama Islam Unissula Semarang
Tanggal : Rabu, 27 Juli 2022

Dewan Penguji Tesis.

Ketua,

Sekretaris,


Dr. Agus Irfan, MPI
NIK.210513020


Dr. Muna Yastuti Madrah, MA
NIK.211516027

Anggota,


Dr. Choeroni, M.Ag., M.Pd.I
NIK. 211510018

Program Magister Pendidikan Agama Islam
Universitas Islam Sultan Agung Semarnag,
Ketua,


Dr. Agus Irfan, MPI
NIK.210513020

ABSTRAK

Kumaedah NIM. 2150200000, Pengaruh Motivasi Kerja dan Ketrampilan Mengajar Terhadap Kinerja Guru PAI di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak. Program Magister Pendidikan Agama Islam. Universitas Islam Sultan Agung, Semarang. 2022.

Tujuan penelitian: 1) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru PAI Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak, 2) untuk mengetahui pengaruh ketrampilan mengajar terhadap kinerja guru PAI di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak, 3) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan ketrampilan mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja guru PAI di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini bertempat di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak, dengan sampel 34 Guru Agama Islam. Instrumen penelitian menggunakan angket. Analisis data dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi/ Persyaratan, analisis regresi linier.

Hasil penelitian 1) Ada pengaruh motivasi kerja guru PAI terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak. Berdasarkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja guru PAI berkontribusi sebesar 39,2% mempengaruhi kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak. Artinya bahwa guru yang memiliki motivasi kerja akan berusaha menunjukkan kinerja yang terbaik karena terdorong dari motivasi intern yaitu kebutuhan hidup sehingga perlu bekerja dan terdorong dari motivasi eskteren yaitu tugas pokok sebagai guru. 2) Ada pengaruh keterampilan mengajar guru PAI terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak. Berdasarkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Keterampilan mengajar guru PAI berkontribusi sebesar 81,8% mempengaruhi kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak. Artinya bahwa semakin guru memiliki berbagai ketrampilan seperti ketrampilan membuka, mengisi dan menutup pelajaran maka secara tidak langsung guru tersebut telah menunjukkan standar kinerjanya. dan semakin tinggi ketrampilan mengajar guru maka guru akan semakin dapat memperlancar kinerjanya. 3) Ada pengaruh motivasi kerja dan keterampilan mengajar guru PAI terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak. Berdasarkan berdasarkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja dan keterampilan mengajar guru PAI berkontribusi sebesar 83,2% mempengaruhi kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak. ini artinya bahwa motivasi kerja dan ketrampilan mengajar sama sama menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan guru, hal ini dikarenakan motivasi menjadi dorongan batiniah dan ketrampilan mengajar menjadi dorongan teknis untuk seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dalam mengajar.

Kata Kunci: Motivasi kerja, ketrampilan mengajar dan kinerja guru.

ABSTRACT

Kumaedah NIM. 2150200000, The Influence of Work Motivation and Teaching Skills on the Performance of PAI Teachers in State Elementary Schools in Dempet Sub-district, Demak Regency. Masters Program in Islamic Religious Education. Sultan Agung Islamic University, Semarang. 2022.

The objectives of the study: 1) to determine the effect of work motivation on the performance of PAI teachers in State Elementary Schools in Dempet Sub-district, Demak Regency, 2) to determine the effect of teaching skills on PAI teacher performance in Public Elementary Schools in Dempet Sub-district, Demak Regency, 3) to find out the effect of work motivation and teaching skills together on the performance of PAI teachers in State Elementary Schools in Dempet Sub-district, Demak Regency.

This type of research is quantitative. This study took place at the State Elementary School in Dempet Sub-district, Demak Regency, with a sample of 34 Islamic Religion Teachers. The research instrument used a questionnaire. Data analysis was carried out by testing validity, reliability testing, and testing assumptions/requirements, linear regression analysis.

The results of the study 1) There is an influence of PAI teacher work motivation on teacher performance in State Elementary Schools in Dempet District, Demak Regency. Based on a significance value of $0.000 < 0.05$. The work motivation of PAI teachers contributed 39.2% to affect the performance of teachers in State Elementary Schools in Dempet District, Demak Regency. This means that teachers who have work motivation will try to show the best performance because they are driven by internet motivation, namely the necessities of life so they need to work and are motivated by external motivation, which is the main task as a teacher. 2) There is an influence of PAI teacher teaching skills on teacher performance in State Elementary Schools in Dempet Subdistrict, Demak Regency. Based on a significance value of $0.000 < 0.05$. The teaching skills of PAI teachers contributed 81.8% to the performance of teachers in State Elementary Schools in Dempet Sub-district, Demak Regency. This means that the more teachers have various skills such as skills in opening, filling and closing lessons, the teacher indirectly has shown their performance standards. and the higher the teacher's teaching skills, the more teachers will be able to expedite their performance. 3) There is an effect of work motivation and teaching skills of PAI teachers on teacher performance in State Elementary Schools in Dempet Sub-district, Demak Regency. Based on a significance value of $0.000 < 0.05$. Work motivation and teaching skills of PAI teachers contributed 83.2% to the performance of teachers in State Elementary Schools in Dempet Sub-district, Demak Regency. This means that work motivation and teaching skills are both important factors that can improve teachers, this is because motivation becomes an inner motivation and teaching skills become technical impetus for a teacher in carrying out his duties in teaching.

Keywords: Work motivation, teaching skills and teacher performance.

LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Kumaedah

NIM : 21502000007

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Ketrampilan Mengajar Terhadap Kinerja Guru PAI di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa penulis tesis ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan dari saya sendiri, baik untuk naskah maupun untuk laporan dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko/ sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Demak, Juli 2022

Yang membuat pernyataan



Kumaedah

PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan :

1. Kepada orang tua yang selalu memotivasi selama dalam penyusunan tesis ini.
2. Kepada anak-anak yang selalu mendukung dan menjadi inspirasi dalam penyusunan tesis ini.
3. Kepada teman-teman seperjuangan.
4. Terimakasih pada semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan tesis ini.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. atas Rahmat dan Karunia yang dilimpahkan-Nya sehingga tesis ini terselesaikan dengan baik. Tesis ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Ketrampilan Mengajar Terhadap Kinerja Guru PAI di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak”.

Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak, yang telah memberikan bantuan berupa arahan dan dorongan selama penulis studi. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Dr. H. Ghofar Shidiq, M.Ag selaku pembimbing I dan Drs. Muhtar Arifin Sholeh, M.Lib selaku pembimbing II. Beliau berdua dengan sabar dan bijak telah membimbing penulis selama menyusun tesis ini.
2. Ketua Program, dan Sekretaris Program Magister Pendidikan Islam Unissula Semarang, mereka telah begitu banyak memberikan motivasi, serta berbagai hal yang tidak terhitung berkaitan dengan proses pendidikan penulis di Program MPdI Unissula hingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
3. Tim dosen penguji, dan dosen-dosen Program Magister Pendidikan Islam Unissula Semarang yang telah banyak mencurahkan ilmu kepada penulis.
4. Seluruh pihak sekolah SD Negri se-kecamatan Dempet Kabupaten Demak yang telah mendukung dan membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Teriring doa semoga amal kebaikan dari berbagai pihak tersebut memperoleh balasan dari Allah Swt dan dicatat sebagai amal saleh, dan semoga karya ilmiah ini bermanfaat bagi siapa saja yang mem-bacanya. Amin

DAFTAR ISI

SAMPUL LUAR.....	i
SAMPUL DALAM.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
TABEL TRANSLITERASI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Pembatasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian.....	7
1.6. Manfaat Penelitian.....	8
1.7. Hipotesis	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teori	10
2.1.1. Pendidikan Islam	10
2.1.2. Pendidikan Agama Islam	28
2.1.3. Guru Pendidikan Agama Islam	44
2.1.4. Motivasi Kerja	53
2.1.5. Keterampilan Mengajar	62
2.2. Kajian hasil Penelitian yang Relevan	75
2.3. Kerangka Konseptual (Berfikir Berfikir)	80
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	82
3.2. Populasi, Sampel, dan Sampling	82
3.3. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	84
3.4. Tempat dan Waktu Penelitian	86
3.5. Tehnik Pengumpulan Data	87
3.6. Instrumen Penelitian.....	87
3.7. Teknik Analisis Data.....	90

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	97
4.1.1.Deskripsi Data Variabel	97
4.1.2. Hasil Uji Prasyarat	103
4.1.3. Hasil Uji Hipotesis.....	107
4.2. Pembahasan	114
BAB V PENUTUP	
6.1. Simpulan.....	124
6.2. saran.....	125
DAFTAR PUSTAKA	126
LAMPIRAN –LAMPIRAN	129



Tabel Transliterasi

Versi Departemen Agama dan Depdikbud tahun 1988

NO.	ARAB	SIMBOL		NO.	ARAB	SIMBOL
01	أ	a		26	هـ	H
02	ب	b		27	و	W
03	ت	t		28	ي	Y
04	ث	ś		29	ة	Ah
05	ج	j		30	ة ...	at, ah
06	ح	h		Vokal Pendek		
07	خ	kh		01	َ	A
08	د	d		02	ِ	I
09	ذ	ž		03	ُ	U
10	ر	r		Vokal Panjang		
11	ز	z		01	ا	Ā
12	س	s		02	ي / يـ	Ī
13	ش	sy		03	و	Ū
14	ص	ş		04	آ	Ā̄
15	ض	<u>d</u>		Diftong		
16	ط	ṭ		01	او	Au
17	ظ	<u>z</u>		02	اي	Ai
18	ع	ʿ		Hamzah Wasal		
19	غ	g		01	الـ	al-
20	ف	f		02	الشـ	asy-sy
21	ق	q		03	والـ	wa al-, wal-
22	ك	k				
23	ل	l				
24	م	m				
25	ن	n				

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jumlah Guru PAI di SD Negeri Se-Kecamatan Dempet.....	83
Tabel 3.2	Rencana Jadwal Penelitian	86
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru	88
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja Guru	88
Tabel 3.5	Kisi-Kisi Instrumen Ketrampilan Mengajar.....	89
Tabel 3.6	Hasil Uji Reliabilitas	93
Tabel 4.1	Deskripsi Statistik Motivasi Kerja Guru	97
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru PAI	98
Tabel 4.3	Deskripsi Statistik Keterampilan Mengajar Guru.....	99
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru PAI	100
Tabel 4.5	Deskripsi Statistik Kinerja Guru	101
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Kinerja Guru PAI	102
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas.....	104
Tabel 4.8	Linieritas Kinerja Guru (Y) dengan Motivasi Kerja (X_1)	104
Tabel 4.9	Linieritas Kinerja Guru (Y) dengan Keterampilan Mengajar (X_2)	105
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinieritas	106
Tabel 4.11	<i>Anova</i> Motivasi Kerja Guru PAI Terhadap Kinerja Guru	108
Tabel 4.12	Kontribusi Pengaruh Motivasi Kerja Guru PAI Terhadap Kinerja	108
Tabel 4.13	<i>Coefficients</i> Regresi Motivasi Kerja Guru PAI Terhadap Kinerja Guru	109
Tabel 4.14	<i>Anova</i> Keterampilan Mengajar Guru PAI Terhadap Kinerja Guru	110
Tabel 4.15	Kontribusi Pengaruh Keterampilan Mengajar Guru PAI Terhadap Kinerja	111
Tabel 4.16	<i>Coefficients</i> Keterampilan Mengajar Guru PAI Terhadap Kinerja Guru	111
Tabel 4.17	<i>Anova</i> X_1 dan X_2 Secara Simultan Terhadap Y.....	112
Tabel 4.18	Kontribusi Pengaruh X_1 dan X_2 Secara Simultan Terhadap Y.	113
Tabel 4.19	<i>Coefficients</i> X_1 dan X_2 Secara Simultan Terhadap Y.....	113

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir	81
Gambar 4.1	Grafik Motivasi Kerja Guru PAI di SD Negeri se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak.....	99
Gambar 4.2	Grafik Keterampilan Mengajar Guru PAI di SD Negeri se- Kecamatan Dempet Kabupaten Demak.....	101
Gambar 4.3	Grafik Kinerja Guru PAI di SD Negeri Se-Kecamatan Dempet	103
Gambar 4.4	Grafik Scatterplot Uji Heterokedasitas.....	107



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Instrumen Penelitian	130
Lampiran 2	Deskriptif Motivasi Kerja	136
Lampiran 3	Deskriptif Ketrampilan Mengajar	138
Lampiran 4	Deskriptif Kinerja Guru	140
Lampiran 5	Validitas Motivasi Kerja	142
Lampiran 6	Validitas Ketrampilan Mengajar	150
Lampiran 7	Validitas Kinerja Guru (Y)	158
Lampiran 8	Reliabilitas Motivasi Kerja	167
Lampiran 9	Reliabilitas Ketrampilan Mengajar	169
Lampiran 10	Reliabilitas Kinerja Guru	171
Lampiran 11	Uji Normalitas	173
Lampiran 12	Uji Multikolinieritas	181
Lampiran 13	Regresi Ganda	183
Lampiran 14	Regresi Motivasi Kerja-Kinerja Guru	185
Lampiran 15	Regresi Ketrampilan Mengajar-Kinerja Guru	187
Lampiran 16	Uji Heterokedasitas	189
Lampiran 17	Linieritas Motivasi Kerja- Kinerja Guru	192
Lampiran 18	Linieritas Ketrampilan Mengajar- Kinerja Guru	195
Lampiran 19	Hasil jawaban Responden Kinerja Guru (Y)	198
Lampiran 20	Hasil jawaban Responden Motivasi Kerja Guru (X1)	200
Lampiran 21	Hasil jawaban Responden Ketrampilan Mengajar Guru (X2)	202
Lampiran 22	Uji Validitas-Reliabilitas Kinerja Guru (Y)	204
Lampiran 23	Uji Validitas-Reliabilitas Kmotivasi Kerja Guru (X1)	206
Lampiran. 24	Uji Validitas-Reliabilitas Krtrampilan Mengajar (X2)	208

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Mencerdaskan kehidupan bangsa merupakan tugas fungsi dan peran guru sebagai pendidik (guru) profesional. Sebagai guru yang profesional diharapkan dapat berperan serta dalam pembangunan nasional guna menciptakan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan YME, memiliki jiwa estetis, berbudi luhur, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, serta berkepribadian. Agar fungsi dan tugas guru yang melekat dalam jabatan fungsional dapat dilakukan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka diperlukan adanya penilaian kinerja guru yang dapat menjamin terlaksananya pembelajaran yang berkualitas.

Guru adalah seorang pengajar di sekolah negeri ataupun swasta yang memiliki kemampuan berdasarkan latar belakang pendidikan formal minimal berstatus sarjana, dan telah memiliki ketetapan hukum yang sah sebagai guru berdasarkan undang-undang guru dan dosen yang berlaku di Indonesia. Salah satu upaya pemerintah untuk mendukung pelaksanaan undang undang tersebut adalah dengan meningkatkan kualifikasi pendidikan guru melalui program penyetaraan. Guru-guru Sekolah Dasar (SD), minimal harus berlatar belakang (S1), guru-guru SLTP minimal harus berlatar belakang (S1), sedangkan guru-guru SLTA minimal harus berlatar belakang (S1). Upaya-upaya tersebut masih dilengkapi dengan berbagai pelatihan dan penataran serta sertifikasi

guru yang pelaksanaannya dimulai tahun 2008. Usaha tersebut mengindikasikan masih perlu ditingkatkannya kinerja guru.

Kinerja guru dapat dilihat dari proses kerja atau hasil kerja. Suatu pekerjaan selalu Seseorang guru yang mempunyai kinerja tinggi seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang dihadapinya, sikap tersebut misalnya disiplin, suka bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga kualitas kerjanya, bertanggung jawab, berdedikasi tinggi dan sebagainya. Karena demikian pentingnya faktor kinerja guru dalam peranannya untuk meningkatkan keberhasilan pendidikan, maka menjaga dan mengupayakan agar guru memiliki kinerja yang tinggi mutlak diperlukan. Faktor-faktor apa yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru perlu segera dicari jawabannya agar masalah peningkatan mutu pendidikan segera dapat terwujud. Guru merupakan kunci utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan, karena persyaratan penting bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah apabila pelaksanaannya dilakukan oleh pendidik-pendidik yang keprofesionalannya dapat diandalkan (Mulyasa, 2016: 54).

Menurut Mahsun (dalam Suryadi & Rosyidi, 2013) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Pentingnya kinerja dalam sebuah organisasi ialah sebagai salah satu faktor dalam kemajuan kualitas. Kinerja guru menjadi sangat penting dikarenakan penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu sekolah dapat

memberikan dampak yang berarti, yaitu akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi, dengan kinerja yang baik setiap karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas kerja serta dapat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja juga memiliki peranan penting lainnya, yaitu yang memiliki kinerja tinggi sangat diharapkan oleh organisasi, semakin banyak guru yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat (Darmasaputra & Satiningsih, 2013).

Tinggi rendahnya kinerja tenaga pengajar (guru) berkaitan erat dengan motivasi, keterampilan mengajar, gaya kepemimpinan, maupun sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh instansi pendidikan tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Setiap instansi tidak hanya memberikan gaji pokok tetapi juga memberikan jaminan kesejahteraan bagi karyawannya yang sering disebut tunjangan kesejahteraan. Jika tunjangan kesejahteraan yang diberikan tenaga pengajar (guru) dirasa dapat bermanfaat maka hal itu akan membuat mereka lebih termotivasi untuk bekerja lebih maksimal dan optimal sehingga tidak menutup kemungkinan bagi mereka untuk menjadi karyawan

atau tenaga pengajar (guru) yang berprestasi maka memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja guru yang rendah tidaklah hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan mungkin mencapai suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan bagi karyawan atau guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang guru akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya (Anoraga, 2009)

Menurut Robbins (2010: 109) motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Dengan adanya motivasi yang tinggi akan mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal. Kemampuan seorang kepala sekolah dalam memimpin akan sangat berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

Sementara itu Hamzah (2006: 71) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Motivasi kerja menurut Franco (Harsuko, 2011:40) adalah derajat kerelaan individu dalam menggunakan dan memelihara upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Knight (Wijono, 2010: 19) Motivasi kerja memang sangat dibutuhkan dalam mengelola sebuah organisasi. Karena hal itu memberikan sumbangan besar terhadap prestasi dan produktifitas kerja. Motivasi kerja memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan pendidikan nasional, karena dengan motivasi kerja yang tinggi guru dapat menyelesaikan pekerjaan dan melakukan pembelajaran sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Menurut Mulyasa (2011:35) guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Oleh sebab itu menumbuhkan motivasi kerja guru sangat penting.

Mulyasa (2011:10) faktor yang menyebabkan rendahnya mutu guru adalah banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh, belum adanya standar profesional guru sebagaimana tuntutan di negara negara maju, dan kurangnya motivasi kerja dalam meningkatkan kualitas diri. Pendapat lain tentang kinerja guru juga diungkap oleh Subrayanti (2013:4) Kinerja mengajar guru dalam melaksanakan tugas ditunjang oleh faktor internal yang muncul dalam diri atau faktor eksternal yang berasal dari luar individu guru. faktor internal yang dapat menjadi faktor penentu prestasi guru diantaranya yakni motivasi kerja, sikap professional, dan disiplin kerja. Faktor eksternal yang berasal dari luar individu antara lain pembinaan atau supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja, dan iklim organisasi.

Gibson dalam supardi 2013:31 Teori kinerja guru terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis . Variabel individu dikelompokkan pada sub variabel kemampuan dan keterampilan latar belakang dan demografis. Keterampilan dasar mengajar merupakan keterampilan yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran.

Peneliti mengambil data awal dengan mendatangi pada saat ada kegiatan KKG guru PAI SD Korwil Kecamatan Dempet untuk mengetahui keadaan motivasi kerja dan keterampilan mengajar serta pengaruhnya terhadap kinerja pada guru PAI. Karena ada kecenderungan bahwa guru PAI dikec. Dempet mempunyai Motivasi tinggi yang tidak didukung dengan kemampuan dan kecakapan serta keterampilan mengajar yang memadai. Terlebih dalam era digital saat ini dimana kemampuan dalam menguasai keterampilan dalam bidang teknologi juga sangat diperlukan.

Berdasarkan alasan latar belakang masalah di atas, maka terbentuk judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan ketrampilan mengajar Terhadap Kinerja Guru PAI di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah berikut ini:

1. Terjadi perbedaan motivasi kerja guru yang pada akhirnya berdampak terhadap kinerjanya.

2. Selama ini guru beban kerja dan tuntutan Tupoksinya sama sementara kesejahteraanya berbeda.
3. Terjadi kecemburuan sosial antara guru yang berdampak terhadap kinerja.
4. Ketrampilan mengajar guru kurang sekali misalnya ketrampilan dalam penilaian kurikulum 13, ketrampilan dalam menggunakan teknologi.
5. Selama ini ketrampilan guru terus ditingkatkan dalam organisasi KKG PAI akan tetapi kurang maksimal, sehingga ketrampilan guru kurang terasah secara berkelanjutan.

1.3. Pembatasan Masalah

Agar masalah ini tidak melebar kepada permasalahan-permasalahan dilaur konteks penelitian, maka perlu dibatasai diantaranya:

1. Penelitian ini hanya dibatas kepada variabel motivasi kerja, ketrampilan mengajar dan kinerja guru PAI saja. Artinya variabel lain yang ikut mempengaruhi diluar motivasi dan ketrampilan mengajar tidak masuk penelitian.
2. Ruang lingkup penelitian hanya pada guru PAI dan lingkungan sekolah Dasar Kecamatan Dempet.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru PAI Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak.

2. Adakah pengaruh ketrampilan mengajar terhadap kinerja guru PAI di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak.
3. Adakah pengaruh motivasi kerja dan ketrampilan mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja guru PAI di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak.

1.5. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru PAI Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak.
2. Untuk mengetahui pengaruh ketrampilan mengajar terhadap kinerja guru PAI di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan ketrampilan mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja guru PAI di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis dan praktis dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Menambah wacana secara teoritis dan mengembangkan khasanah kepustakaan tentang manajemen pendidikan terkait dengan kinerja guru, sehingga ke depannya hasil penelitian ini bisa dijadikan landasan secara ilmiah untuk pengambilan kebijakan pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi guru, dapat digunakan sebagai informasi mengenai pentingnya motivasi kerja guru dalam aktifitas kerja, sehingga ke depannya dapat memupuk kesadaran diri dalam terus membangkitkan motivasi kerja dan meningkatkan ketrampilan mengajar guru.
- b. Bagi para pengambil kebijakan di bidang pendidikan dan yang terkait, penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan pijakan bagi pemilihan strategi untuk meningkatkan kinerja guru di jenjang pendidikan dasar.

1.7. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap hasil penelitian yang masih perlu diuji lagi kebenarannya. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru PAI Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak.
2. Terdapat pengaruh ketrampilan mengajar terhadap kinerja guru PAI di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak.
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja dan ketrampilan mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja guru PAI di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Pendidikan Islam

2.1.1.1 Pengertian Pendidikan Islam

Dalam *khazanah* pemikiran pendidikan Islam, terdapat banyak istilah yang digunakan oleh ulama dalam memberikan pengertian tentang pendidikan Islam. Langgulung dalam Muhaimin (2017:36) menyebutkan bahwa pendidikan Islam setidaknya tercakup dalam delapan pengertian, yaitu; *altarbiyah al-diniyah* (pendidikan keagamaan), *ta'lim al-din* (pengajaran agama), *al-ta'lim al-diny* (pengajaran keagamaan), *al-ta'lim al-Islamy* (pengajarang keIslaman), *tarbiyah al-muslimin* (pendidikan orang Islam), *al-tarbiyah fi al-Islam* (pendidikan dalam Islam), *al-tarbiyah, inda almuslimin* (pendidikan dikalangan orang-orang Islam), dan *al-tarbiyah alIslamiyah* (pendidikan Islami). Akan tetapi, para ahli pendidikan biasanya lebih menyoroti istilah tersebut dari aspek perbedaan *tarbiyah* dan *ta'lim*.

Istilah *ta'dib* juga digunakan dalam menjelaskan pengertian pendidikan selain dua kata di atas. Dengan kata lain, istilah pendidikan dalam konteks Islam pada umumnya mengacu kepada *term al-tarbiyah, al-ta'dib* dan *al-ta'lim*. Dari ketiga istilah tersebut *term* yang populer digunakan dalam praktek pendidikan Islam adalah *term al-tarbiyah* Sedangkan *term al-ta'dib*

dan *al-ta'lim* jarang digunakan. Padahal kedua istilah tersebut telah digunakan sejak awal pertumbuhan pendidikan Islam (Nata, 2010; 7).

a. Istilah *Al-Tarbiyah*

Penggunaan istilah *al-tarbiyah* berasal dari kata rabb. Walaupun kata ini memiliki banyak arti akan tetapi pengertian dasarnya menunjukkan makna tumbuh, berkembang, memelihara, merawat, mengatur, dan menjaga kelestarian atau eksistensinya (Abdul Majid, 2014: 10-11). Dalam penjelasan lain, kata *al-tarbiyah* berasal dari tiga kata, yaitu: Pertama, *rabba-yarbu* yang berarti bertambah, tumbuh dan berkembang (Q.S. Ar Ruum /30). Kedua, *rabiya-yarba* yang berarti menjadi besar. Ketiga, *rabba-yarubbu* berarti memperbaiki, menguasai urusan, menuntun dan memelihara (Sri Minarti, 2013: 29).

Pendidikan Islam yang dikandung dalam *term al-tarbiyah* terdiri atas empat unsur pendekatan, yaitu: (1) memelihara dan menjaga *fitrah* peserta didik menjelang dewasa (baligh). (2) mengembangkan seluruh potensi menuju kesempurnaan. (3) mengarahkan seluruh *fitrah* menuju kesempurnaan. (4) melaksanakan pendidikan secara bertahap (Jindar Wahyudi, 2016: 53).

Dari paparan sebelumnya, *term al-tarbiyah* mempunyai makna yang sangat luas dalam menjelaskan pendidikan. Pendidikan di sini mengatur memaksimalkan segala kemampuan yang ada pada diri peserta didik mulai dari lahir hingga dewasa termasuk semua potensi yang dimilikinya melalui pendidikan yang dilakukan dengan bertahap

b. Istilah *al-Ta'lim*

Istilah *al-ta'lim* telah digunakan sejak periode awal pelaksanaan pendidikan Islam. Menurut para ahli, kata ini lebih universal dibanding dengan *al-tarbiyah* maupun *al-ta'dib*. Rasyid Ridha dalam Ramayulis, (2010: 16) mengartikan *al-ta'lim* sebagai proses transmisi berbagai ilmu pengetahuan pada jiwa individu tanpa adanya batasan dan ketentuan tertentu. Argumentasinya didasarkan dengan merujuk pada (Q.S. Al-Baqarah: 151). Kalimat *wa yu'allimu hum al-kitab wa al-hikmah* dalam ayat tersebut menjelaskan tentang aktifitas Rasulullah mengajarkan tilawat al-Qur'an kepada kaum muslimin. Menurut Abdul Fatah Jalal, apa yang dilakukan Rasul bukan hanya sekedar membuat Islam bisa membaca, melainkan membawa kaum muslimin kepada nilai pendidikan *tazkiyah an-nafs* (penyucian diri) dari segala kotoran, sehingga memungkinkannya menerima *al-hikmah* serta mempelajari segala yang bermanfaat untuk diketahui.

Oleh karena itu, makna *al-ta'lim* tidak hanya terbatas pada pengetahuan yang lahiriyah akan tetapi mencakup pengetahuan teoritis, mengulang secara lisan, pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam kehidupan; perintah untuk melaksanakan pengetahuan dan pedoman untuk berperilaku. Hal ini juga dapat dikatakan bahwa istilah *ta'lim* lebih luas jangkauannya dan lebih umum sifatnya (Sri Minarti, 2013: 30).

c. Istilah *Al-Ta'dib*

Menurut *Al-Atas*, istilah yang paling tepat untuk menunjukan pendidikan Islam adalah *al-ta'dib*. *Al-ta'dib* berarti pengenalan dan

pengakuan secara berangsur-angsur yang ditanamkan ke dalam diri manusia (peserta didik) tentang tempat-tempat yang tepat dari segala sesuatu di dalam tatanan penciptaan. Dengan pendekatan ini, pendidikan akan berfungsi sebagai pembimbing ke arah pengenalan dan pengakuan tempat Tuhan yang tepat dalam tatanan wujud dan kepribadiannya (Ar-Rasyidin dan Samsul Nizar, 2015: 30-31).

Terlepas dari perdebatan makna dari ketiga term di atas, secara terminologi para ahli pendidikan Islam menjelaskannya Al-Syaibaniy; mengemukakan bahwa pendidikan Islam adalah proses mengubah tingkah laku individu peserta didik pada kehidupan pribadi, masyarakat dan alam sekitarnya. Proses tersebut dilakukan dengan cara pendidikan dan pengajaran sebagai suatu aktifitas asasi dan profesi diantara sekian banyak profesi dalam masyarakat (Abuddin Nata, 2010: 7).

Ahmad Tafsir (2013: 32) mendefinisikan pendidikan Islam sebagai bimbingan yang diberikan oleh seseorang agar ia berkembang secara maksimal sesuai dengan ajaran Islam. Muhammad Fadhil al-Jamaly; mendefinisikan pendidikan Islam sebagai upaya mengembangkan mendorong serta mengajak peserta didik hidup lebih dinamis dengan berdasarkan nilai-nilai yang tinggi dan kehidupan yang mulia. Melalui proses tersebut, diharapkan akan terbentuk pribadi peserta didik yang sempurna, baik yang berkaitan dengan potensi akal, perasaan maupun perbuatannya (Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakir, 2014: 26).

2.1.1.2 Dasar Pendidikan Islam

Dasar adalah landasan tempat berpijak ataupun tegaknya sesuatu agar dapat berdiri kokoh. Demikian pula dasar pendidikan Islam yaitu fundamental yang menjadi landasan atau asa agar pendidikan Islam dapat tegak berdiri dan tidak mudah roboh karena tiupan angin kencang berupa ideology yang muncul baik di era sekarang maupun yang akan datang (Minarti, 2016, 40-41). Secara garis besar landasan pendidikan Islam ada tiga macam diantaranya yaitu, Al quran, Hadist dan perundang-undang yang berlaku di negara kita (Uhbiyati, 2015, 19).

a. Al-Qur'an

Al-Qur'an menjadi dasar pendidikan Islam. Al-Qur'an adalah firman Allah yang diturunkan oleh malaikat jibril kepada Rosulullah SAW dengan menggunakan lafadz arab dan makna yang benar. Agar menjadi hujjah bagi Nabi Muhammad bahwa ia benar-benar Rosulullah SAW, menjadi undang-undang manusia sebagai petunjuk dan sarana untuk melakukan pendekatan diri dan ibadah kepada Allah bagi pembaca. adapun ayat Al-Qur'an yang menyerukan untuk mendalami pendidikan Islam adalah:

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنفِرُوا كَآفَّةً ۚ فَلَوْلَا نَفَرَ مِن كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَآئِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ ﴿١٢٢﴾

Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). Mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka Telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya (Q.S. At-Taubat: 122).

Ayat diatas menurut tafsir Al-Misbah dalam Shihab (2016:865) Tidak seharusnya semua orang-orang Mukmin itu mendatangi Rasulullah apabila keadaan tidak menuntut untuk itu. Tetapi hendaknya ada satu golongan yang memenuhi seruan Rasul untuk memperdalam pengetahuan agama dan berdakwah dengan memberi peringatan dan kabar gembira kepada kaum mereka saat mereka kembali, agar kaum mereka itu tetap dalam kebenaran dan menjaga diri dari kebatilan dan kesesatan. Pada ayat suci ini terdapat keterangan tentang satu kaidah penting dalam al-Qur'ân, yaitu bahwa orang-orang Mukmin tidak patut pergi semuanya ke medan perang atau pergi semua untuk menuntut ilmu, sebagaimana tidak dibenarkan pula untuk berfrustasi. Maka dari itu, sebaiknya ada dari setiap golongan satu kelompok yang menuntut ilmu dan memperdalam pengetahuan agama, dan kemudian kembali untuk memberi petunjuk kepada kaumnya.

b. Al-Hadits

Setelah Al-Qur'an sebagai dasar pendidikan Islam adalah As-sunnah. Secara sederhana, hadits atau as-sunnah merupakan suatu jalan atau cara yang pernah dicontohkan Nabi Muhammad Saw dalam perjalanan kehidupannya melaksanakan dakwah Islam. Ada beberapa contoh yang dibagi kedalam tiga. Pertama, hadits qauliyat yaitu yang berisikan ucapan, pernyataan, dan persetujuan Nabi Muhammad Saw. Kedua, hadits fi'liyat yaitu yang berisi tindakan atau perbuatan yang pernah dilakukan oleh nabi. Ketiga, hadits taqriyat yaitu merupakan persetujuan nabi atas tindakan dan peristiwa yang terjadi (Samsul Nizar,2001;97).

Dalam sebuah Hadis pun disebutkan tentang keutamaan mempelajari ilmu pengetahuan dalam Islam, Rasulullah SAW bersabda:

وَمَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ (رواه مسلم)

Siapa yang menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan mudahkan baginya jalan menuju surga." (HR. Muslim, no. 2699)

طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ وَوَضِيعُ الْعِلْمِ عِنْدَ غَيْرِ أَهْلِهِ كَمُقَدِّدِ
الْخَنَازِيرِ الْجَوْهَرَ وَاللُّؤْلُؤَ وَالذَّهَبَ (رواه مسلم)

"Barangsiapa yang hendak menginginkan dunia, maka hendaklah ia menguasai ilmu. Barangsiapa menginginkan akhirat hendaklah ia menguasai ilmu, dan barangsiapa yang menginginkan keduanya (dunia dan akhirat) hendaklah ia menguasai ilmu," (HR. Muslim, no. 2699).

Hadits nabi di atas menunjukkan betapa pentingnya menuntut ilmu terutama dalam pendidikan islam. Pendidikan Islam senantiasa menjadi bahtera yang membawa manusia kepada peradaban yang lebih maju.

c. Undang-Undang

Dalam undang-undang Sisdiknas Nomor 20 tahun 2003, pasal 3 dinyatakan bahwa Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, dan bertujuan berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa pada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Selanjutnya, di Pasal 37 ayat (2) menyatakan bahwa kurikulum pendidikan wajib memuat Pendidikan Agama, Pendidikan Kewarganegaraan, dan Pendidikan Bahasa. Tiga mata pelajaran wajib ini

mengisyaratkan bahwa tujuan pendidikan nasional berusaha untuk mewujudkan manusia Indonesia yang religius/beragama, bangsa yang dapat menghargai warga negaranya dan identitas kebangsaan dengan bahasa nasionalnya. Berbagai krisis multi dimensional yang sedang dialami oleh bangsa Indonesia memang tidak hanya bisa dilihat dan diatasi dengan pendekatan mono dimensional. Namun demikian karena pangkal dari krisis tersebut adalah rendahnya moral, akhlak manusia maka pendidikan agama memiliki andil yang sangat besar dalam membangun watak dan peradaban bangsa yang bermartabat. Untuk itu diperlukan pembelajaran pendidikan agama Islam yang efektif, sehingga keberhasilan penyelenggaraan pendidikan agama berkontribusi terhadap penyiapan generasi yang memiliki etika, moral, dan perilaku yang baik. Sebaliknya, kegagalan dalam penyelenggaraan pendidikan agama akan berakibat terhadap merosotnya akhlak generasi penerus dimasa yang akan datang dan pada gilirannya akan merapuhkan karakter bangsa.

Selain itu pendidikan Islam juga di dukung oleh KMA No 165 Tahun 2014, KMA No 207 tahun 2014, Keputusan dirjen PENDIS No 481 Tahun 2015 dan alinea keempat Pembukaan UUD 1945, di sana tersurat dan tersirat cita-cita nasional di bidang pendidikan, yaitu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Sehubungan dengan ini, pasal 31 UUD 1945 menjamin hak setiap warga negara untuk mendapat pendidikan, mewajibkan setiap warga negara untuk mengikuti pendidikan dasar dan mewajibkan pemerintah untuk membiayainya.

2.1.1.3 Tujuan Pendidikan Islam

Tujuan pendidikan selalu dimaksudkan untuk mencapai kondisi selaras antara tuntunan dan hasil dengan mereformasi berbagai rencana dan kegiatan, sehingga tidak kehilangan relevansi dengan tuntunan kebutuhan masyarakat, baik yang bersifat local, nasional, regional, maupun internasional. Disini tampak bahwa tujuan pendidikan dizaman reformasi (era global) setidaknya mencoba mengarahkan yang hendak dituju dalam proses pendidikan. (Minarti, 2016, 103).

Menurut pandangan Islam, tujuan pendidikan Islam sangat diwarnai dan dijiwai oleh nilai-nilai ajaran Allah. Tujuan itu sangat dilandasi oleh nilai-nilai al quran dan hadist seperti yang termaktub dalam rumusan yaitu menciptakan pribadi-pribadi yang selalu bertakwa kepada Allah, sekaligus mencapai kebahagiaan dunia akhirat. Oleh karena itu, pendidikan harus mencakup pertumbuhan manusia dalam segala aspeknya, yaitu fisik, mental, intelektual, imajinasi dan kemampuan berbahasa baik secara individu maupun kolektif. Selain itu, pendidikan juga mendorong semua aspek ini kearah kebaikan dan mencapai kesempurnaan. Tujuan akhir pendidikan Islam terletak pada perilaku yang tunduk dengan sempurna kepada Allah, baik secara pribadi, komunitas, maupun seluruh umat Islam. (Langgulung, 2016: 57).

Dari berbagai rumusan diatas terdapat beberapa tujuan yang asasi bagi pendidikan Islam adalah sebagai berikut;

- a. Tujuan umum yakni, tidak dapat dicapai kecuali setelah melalui proses pengajaran, pengalaman, penghayatan, dan keyakinan akan kebenaran.

- b. Tujuan akhir yaitu, insan kamil yang mati dan akan menghadap pada tuhannya merupakan tujuan akhir dari proses Pendidikan Islam.
- c. Tujuan sementara yaitu, tujuan yang akan dicapai setelah anak didik diberi sejumlah pengalaman tertentu yang direncanakan dalam suatu kurikulum pendidikan formal.
- d. Tujuan operasional yaitu tujuan yang praktis yang hendak dicapai dengan sejumlah kegiatan pendidikan tertentu yang menuntut kemampuan dan ketrampilan tertentu yang lebih ditonjolkan pada sifat penghayatan dan kepribadian (Syaiful Anwar, 2015:10-11).

Abd Ar-Rohman An-Nahlawi (2012: 162) berpendapat bahwa tujuan pendidikan Islam adalah mengembangkan pikiran manusia dan mengatur tingkah laku serta perasaan mereka berdasarkan Islam yang dalam proses akhirnya bertujuan untuk merealisasikan ketaatan dan penghambaan kepada Allah di dalam kehidupan manusia, baik individu maupun masyarakat. Definisi bertujuan pendidikan ini lebih menekankan pada kepasrahan kepada tuhan yang menyatu dalam diri secara individual maupun sosial.

Muhammad Athiyah Al-Abrasyi (2011: 22-23) merumuskan tujuan pendidikan Islam secara lebih rinci dia menyatakan bahwa tujuan pendidikan Islam adalah untuk membentuk akhlak mulia, persiapan menghadapi kehidupan dunia akhirat, persiapan untuk mencari rizki, menumbuhkan semangat ilmiah, dan menyiapkan profesionalisme subjek didik. Dari 5 rincian tujuan pendidikan tersebut, semua harus menuju pada titik kesempurnaan yang salah satu indikatornya adalah adanya nilai tambah secara kuantitatif dan kualitatif.

Abd. Ar-Rohman, Abdullah (2016: 2) mengungkapkan bahwa tujuan pokok pendidikan Islam mencakup tujuan jasmani, tujuan rohani, dan tujuan mental. Saleh Abdullah telah mengklasifikasikan tujuan pendidikan ke dalam tiga bidang, yaitu : fisik-materil, ruhani-spiritual, dan mental- emosional.

Ketiga tiganya harus diarahkan menuju pada kesempurnaan tiga tujuan ini tentu saja harus tetap dalam satu kesatuan (integratif) yang tidak terpisahkan

2.1.1.4 Materi Pendidikan Islam

Secara eksplisit materi pendidikan tergambar dalam Surat Al-‘Alaq ayat 1 dan 3 (membaca), ayat 4 (menulis) dan ayat 2 (mengenal diri melalui proses penciptaan secara biologis). Di samping itu, secara implisit Surat Al-‘Alaq menyatakan bahwa materi pendidikan dalam Islam itu terpadu, tidak terbagi antara ilmu agama dan ilmu umum. Dengan kata lain, tidak ada dikotomi ilmu pengetahuan yang akan diajarkan karena pada hakikatnya ilmu itu hanya satu, yaitu bersumber dari Allah SWT sebagai pendidik utama.

Hal ini dapat disimpulkan dari ayat 1 dan 3. Ayat tersebut menyatakan bahwa Tuhan memerintahkan membaca tanpa menyebutkan objek yang harus dibaca. Jadi, apa saja boleh dibaca untuk mendapatkan informasi. Jadi, objek ilmu pengetahuan adalah ayat-ayat Allah yang tertulis berupa sumber ajaran Islam yaitu Al quran dan Al-Hadits serta segala ciptaan Allah yang tidak tertulis berupa alam semesta dan seisinya.

Menurut Zulkarnain (2018: 26-29) menjelaskan nilai-nilai pendidikan Islam yakni di antaranya: Tauhid (keimanan), ibadah, akhlak, kemasyarakatan (sosial) dijelaskan sebagai berikut:

a. Keimanan

Salah satu materi Pendidikan Islam adalah keimanan. Iman merupakan salah satu pondasi utama dalam ajaran Islam, yang sering disebut dengan rukun iman. Ada tiga unsur pokok yang terkandung dalam

makna kata “iman”, yakni: keyakinan, ucapan dan perbuatan. Ini menandakan bahwa iman tidak hanya cukup sebatas meyakini saja, tetapi mesti diaplikasikan dengan perbuatan.

Begitu pula halnya dengan pendidikan keimanan, tidak hanya ditempuh melalui hubungan antara hamba dan pencipta-Nya secara langsung, tetapi juga melalui interaksi hamba dengan berbagai fenomena alam dan lapangan kehidupan, baik sosial maupun fisik. Sehingga dengan demikian maka iman mesti diwujudkan dengan amal saleh dan akhlak yang luhur. Bagi orang yang tidak mengerjakan amal saleh dan tidak berakhlak Islam adalah termasuk orang yang kafir dan mendustakan agama. Jadi keimanan merupakan rohani bagi individu sebagai salah satu dimensi pendidikan Islam yang tidak hanya ditempuh melalui hubungan antara hamba dan penciptanya. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa pendidikan keimanan merupakan bagian dasar dalam pendidikan Islam yang melandasi semua bagian lainnya, dan juga merupakan poros pendidikan Islam yang menuntun individu untuk merealisasikan ketakwaan di dalam jiwanya.

b. Ibadah

Salah satu materi Pendidikan Islam adalah keimanan adalah ubudiyah. Ibadah dalam pelaksanaannya bisa dilihat dari berbagai macam pembagian diantaranya dari segi umum dan khusus. Ibadah yang dikerjakan oleh manusia harus didasari dengan keikhlasan, ketulusan hati dan dilaksanakan karena Allah swt. Menyembah Allah swt berarti

memusatkan penyembahan kepada Allah semata-mata, tidak ada yang disembah dan mengabdikan diri kecuali kepada-Nya. Pengabdian berarti penyerahan mutlak dan kepatuhan sepenuhnya secara lahir dan batin bagi manusia kepada Allah SWT. Jadi beribadah berarti berbakti sepenuhnya kepada Allah SWT yakni untuk mencapai tujuan hidup (hasanah di dunia dan hasanah di akhirat) Dengan demikian ibadah dapat dikatakan sebagai alat berintraksi kepada Allah SWT yang digunakan oleh manusia dalam rangka memperbaiki akhlak dan mendekatkan diri kepada Allah SWT.

c. Akhlak

Salah satu materi Pendidikan Islam adalah akhlak. Berkaitan dengan pendidikan Islam akhlak merupakan hal yang terpenting, karena akhlak merupakan bagian utama dari tujuan pendidikan Islam. Uhbiyati menyatakan bahwa, pendidikan Islam ialah menanamkan akhlak yang mulia di dalam jiwa anak dalam masa pertumbuhannya dan menyiraminya dengan air petunjuk dan nasehat. Pendidikan akhlak dalam Islam yang tersimpul dalam prinsip “berpegang kepada kebaikan dan kebajikan serta menjauhi keburukan dan kemungkaran”, berhubungan erat dengan upaya mewujudkan tujuan besar pendidikan Islam, yaitu ketakwaan, ketundukan, dan beribadah kepada Allah SWT (Aly dan Muzier, 2003: 69-73).

d. Sosial

Pendidikan sosial dalam pendidikan Islam menanamkan orientasi dan kebiasaan sosial positif yang mendatangkan kebahagiaan bagi individu, kekokohan keluarga, kepedulian sosial, antara anggota masyarakat, dan

kesejahteraan umat manusia. Di antara kebiasaan dan orientasi sosial tersebut ialah pengembangan kesatuan masyarakat, persaudaraan seiman, kecintaan insani, saling tolong menolong, kepedulian, musyawarah, keadilan sosial dan perbaikan di antara manusia (Aly dan Muzier, 2003: 101).

2.1.1.5 Metode Pendidikan Islam

Metode pendidikan Islam menyangkut permasalahan individual atau social peserta didik dan guru itu sendiri. Untuk itu dalam menggunakan metode seorang guru harus memperhatikan dasar-dasar umum metode pendidikan Islam. Sebab metode pendidikan merupakan sarana atau jalan menuju tujuan pendidikan, sehingga segala jalan yang ditempuh oleh seorang guru haruslah mengacu pada dasar-dasar metode pendidikan tersebut. Dasar metode pendidikan Islam itu diantaranya adalah dasar agamis, biologis, psikologis dan sosiologis (Nizar, 2009, 216).

Sebagai umat yang telah dianugerahi Allah Kitab Al-Quran yang lengkap dengan petunjuk yang meliputi seluruh aspek kehidupan dan bersifat universal sebaiknya menggunakan metode mengajar dalam pendidikan Islam yang prinsip dasarnya dari Al Qur'an dan Hadits. Diantara metode- metode tersebut adalah : (Nizar, 2009, 193).

a. Metode Ceramah

Metode ceramah adalah metode murah dan mudah. Dikatakan mudah dan murah karena tidak memerlukan banyak alat-alat yang lengkap berbeda dengan metode yang lain. Ceramah dapat menyajikan banyak materi,

artinya materi pelajaran yang cukup banyak dapat diringkas atau dijelaskan pokok-pokok oleh guru dalam waktu singkat. Kelemahan metode ini adalah sangat sulit untuk mengetahui apakah peserta didik sudah sepenuhnya menguasai atau memahami materi yang dijelaskan. Walaupun peserta didik diberi kesempatan untuk bertanya kemudian tidak ada seorang pun yang bertanya semua itu tidak menjamin peserta didik seluruhnya sudah faham.

b. Metode Demonstrasi

Metode demonstrasi adalah suatu metode yang cukup efektif karena membantu peserta didik untuk mencari jawaban dengan usaha sendiri berdasarkan fakta atau data yang benar. Metode ini adalah metode dengan cara menunjuk peserta didik atau praktek untuk memperagakan tentang suatu proses, situasi atau benda tertentu. Dengan adanya metode ini akan menjadikan metode pembelajaran semakin menarik karena peserta didik tak hanya mendengar tetapi juga mempraktikkan.

c. Metode Diskusi

Metode diskusi adalah metode pembelajaran yang menghadapkan peserta didik pada suatu permasalahan dengan tujuan untuk memecahkan masalah, menjawab pertanyaan, menambah dan memahami suatu pengetahuan peserta didik serta bentuk membuat satu keputusan. Dikatakan metode diskusi bukan metode debat argumentasi, namun lebih condong dalam tukar pemikiran atau pengalaman untuk menentukan suatu keputusan secara bersama dalam mencapai tujuan pembelajaran.

d. Metode Tugas dan Resitasi

Metode tugas dan resitasi tidak sama dengan pekerjaan rumah, tetapi lebih luas dari itu. Tugas dan resitasi disini merangsang anak untuk aktif belajar baik secara individu maupun kelompok. Adapun pelaksanaannya dilaksanakan di rumah, di sekolah, di perpustakaan dan tempat lainnya. Dari sini dapat disimpulkan bahwa metode tugas dan resitasi sebuah upaya membelajarkan peserta didik dengan cara memberikan tugas penghafalan, pengujian dan pemeriksaan atas diri sendiri atau menampilkan diri dalam penyampaian sesuatu (puisi, syair dan drama) atau melakukan kajian atau uji coba sesuai dengan tuntutan atau kemampuan yang ingin dicapai.

e. Metode Tanya Jawab

Metode Tanya jawab merupakan metode mengajar yang memungkinkan terjadi komunikasi langsung. Karena pada saat yang sama terjadi dialog antara guru dan peserta didik. Dimana dalam hal ini guru bertanya sedangkan peserta didik menjawab atau sebaliknya. Metode Tanya jawab ini merangsang berfikir peserta didik dan membimbing dalam mencapai atau mendapatkan pengetahuan.

2.1.1.6 Evaluasi Pendidikan Islam

Evaluasi menurut pendidikan Islam ialah cara atau upaya penilaian peserta didik berdasarkan perhitungan yang bersifat menyeluruh, meliputi aspek-aspek psikologis dan spiritual, karena pendidikan Islam tidak hanya melahirkan manusia didik yang berilmu saja atau bersikap religious saja namun juga manusia didik yang memiliki keduanya yakni manusia didik

yang berilmu dan bersifat religious beramal baik dan berbakti kepada Tuhan serta rakyat. Dengan ini evaluasi yang diterapkan pendidikan Islam bukan hanya sekedar menilai suatu aktivitas secara spontan dan insidental, melainkan kegiatan untuk menilai sesuatu dengan terancam, sistematis, berdasarkan tujuan yang jelas dan komprehensif mencakup keseluruhan aspek yang ada dalam peserta didik baik secara psikologis, religious maupun segi keilmuan.

Evaluasi dalam pendidikan Islam dapat dilaksanakan dengan cara mengevaluasi diri sendiri atau yang dikenal sebagai muhasabah diri maupun mengevaluasi diri orang lain. Evaluasi diri sendiri merupakan cara mengintrospeksi atau memperhitungkan kepada diri sendiri. Evaluasi ini berdasarkan internal yang bertujuan meningkatkan kreatifitas dan produktifitas pribadi. Disini peserta didik dapat melakukan evaluasi setiap hari, setiap minggu, maupun setiap tahun. Sehingga dapat memperhitungkan kelebihan dan kekurangannya. Evaluasi terhadap individu lain bertujuan kepada peserta didik karena peserta didik merupakan bagian dari kegiatan pendidik. Dan evaluasi harus didasarkan oleh niat amar ma'ruf nahi mungkar yang bertujuan islah atau memperbaiki perbuatan sesama umat. Hal ini guna membimbing perkembangan dari peserta didik maupun individu lain, dengan didasarkan nilai-nilai yang baik, sehingga evaluasi yang diberikan dapat manfaat yang berarti dan dapat menunjang perbaikan tingkah laku maupun segi keilmuan peserta didik. Evaluasi Pendidikan Agama Islam memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui taraf efisiensi metode yang digunakan oleh pendidik.
- b. Mengetahui seberapa jauh hasil yang telah dicapai dalam proses pembelajaran.
- c. Mengetahui apakah materi yang di pelajari dapat dilanjutkan dengan bahan yang baru atau diulangi. 4) Untuk mengetahui efektifitas proses pembelajaran yang dilaksanakan.
- d. Untuk mengetahui kesesuaian persepsi dan pemikiran peserta didik dalam mengikuti proses pembelajaran.
- e. Untuk mengetahui apakah komponen-komponen dalam proses pembelajaran sudah memberikan kontribusi positif bagi proses pembelajaran.
- f. Mengetahui sejauh mana perkembangan dari pelaksanaan pembelajaran.
- g. Mengetahui dampak apa yang terjadi dari proses pembelajaran.
- h. Bahan pertimbangan untuk menentukan proses selanjutnya agar lebih efektif dan efisien (Baskoro & Wihaskoro, 2013: 22).

Adapun yang menjadi tujuan khusus dari kegiatan evaluasi pendidikan islam adalah: (a) untuk merangsang kegiatan siswa dalam menempuh program pendidikan. Artinya, tanpa adanya evaluasi, maka tidak akan mungkin timbul kegairahan atau rangsangan pada diri siswa untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasinya; (b) untuk mencari dan menentukan faktor-faktor penyebab keberhasilan atau kegagalan siswa dalam mengikuti program pendidikan pada umumnya dan program pembelajaran pada khususnya; (c) untuk memberikan bimbingan yang sesuai dengan kebutuhan, perkembangan, dan bakat siswa yang bersangkutan; (d) untuk memperoleh bahan laporan tentang perkembangan siswa yang diperlukan oleh orang tua siswa dan lembaga pendidikan; dan (e) untuk memperbaiki mutu proses pembelajaran, baik cara belajar siswa maupun metode yang digunakan guru dalam mengajar (Sudaryono, 2012: 52).

2.1.2. Pendidikan Agama Islam

2.1.2.1 Pengertian Pendidikan Agama Islam

Kata pendidikan agama Islam dapat dianalisis satu per satu, yaitu, pendidikan dan agama Islam. Kata pendidikan sebenarnya mempunyai makna yang luas. Pendidikan dapat diartikan baik secara etimologis maupun secara terminologis. Secara etimologis pendidikan berasal dari kata didik. Secara sederhana dapat diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan (M. Noor Syam: 2018: 68).

Sedangkan secara terminologis, pendidikan menurut Undang-Undang SISDIKNAS bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara (UU No.20: 2003: 18).

Pendidikan menurut berbagai ahli, antara lain sebagai berikut, menurut Ahmad Tafsir, pendidikan adalah "berbagai usaha yang dilakukan oleh seseorang (pendidik) terhadap seseorang (anak didik) agar tercapai perkembangan maksimal yang positif" (Ahmad Tafsir: 2016: 106). Menurut Indra Kusuma, pendidikan adalah "suatu usaha sadar yang teratur dan sistematis yang dilakukan oleh orang-orang yang disertai tanggung jawab

untuk mempengaruhi anak agar mempunyai sifat dan tabiat sesuai cita-cita pendidikan” (Indra Kusuma: 2016: 11).

Rumusan pendidikan di atas, dapat diketahui secara lebih detail mengenai pengertian pendidikan agama Islam. Adapun pengertian pendidikan agama Islam adalah sebagai berikut: Menurut Achmad Patoni, pendidikan agama adalah "usaha untuk membimbing ke arah pertumbuhan kepribadian peserta didik secara sistematis dan pragmatis supaya mereka hidup sesuai dengan ajaran Islam, sehingga terjalin kebahagiaan dunia dan akhirat (Patoni: 2017: 138). Sedangkan menurut Abdul Majid dan Dian Andayani, Pendidikan agama Islam merupakan usaha sadar yang dilakukan pendidik dalam rangka mempersiapkan peserta didik untuk meyakini, memahami, dan mengamalkan ajaran Islam melalui kegiatan bimbingan pengajaran atau pelatihan yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Abdul Majid dan Dian Andayani: 2005: 165).

GBPP PAI menjelaskan sebagaimana yang dikutip oleh Muhaimin dan Sutiah (2016: 15) bahwa: Pendidikan agama Islam adalah usaha sadar untuk menyiapkan siswa dalam meyakini, memahami, menghayati dan mengamalkan agama Islam melalui kegiatan bimbingan, pengajaran atau pelatihan dengan memperhatikan tuntutan untuk menghormati agama lain dalam hubungan kerukunan antar umat beragama dalam masyarakat untuk mewujudkan persatuan Nasional (Muhaimin dan Suti'ah: 2014: 66).

Pendidikan agama Islam adalah upaya sadar dan terencana dalam menyiapkan peserta didik untuk mengenal, memahami, menghayati, hingga

mengimani, ajaran agama Islam, dibarengi dengan tuntunan untuk menghormati penganut agama lain dalam hubungannya dengan kerukunan antar umat beragama hingga terwujud kesatuan dan persatuan bangsa (Nazarudin, 2017: 71).

Menurut Zakiyah Daradjat (2012: 61) Pendidikan Agama Islam merupakan suatu usaha mengasuh dan membimbing peserta didik agar senantiasa bisa memahami ajaran islam secara menyeluruh. Lalu menghayati tujuan, yang pada akhirnya dapat mengamalkan serta menjadikan islam sebagai pandangan hidup *Tayar yusuf* mengartikan pendidikan agama islam sebagai usaha sadar generasi tua untuk mengalihkan pengalaman, pengetahuan, kecakapan dan keterampilan kepada generasi muda agar kelak menjadi manusia bertakwa kepada Allah SWT. Sedangkan menurut A. Tafsir (2016: 34) pendidikan agama islam adalah bimbingan yang diberikan seseorang kepada seseorang agar ia berkembang secara maksimal sesuai dengan ajaran islam. Azizy mengemukakan bahwa esensi pendidikan yaitu adanya transfer nilai, pengetahuan, dan keterampilan dari generasi tua kepada generasi muda agar generasi muda mampu hidup. Oleh akrena itu, maka akan mencakup dua hal yaitu mendidik siswa untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai atau akhlak islam, mendidik siswa-siswi untuk mempelajari materi ajaran islam subjek berupa pengetahuan tentang ajaran Islam (Nazarudin, 2017: 44).

Jadi pendidikan agama Islam adalah usaha sadar untuk menyiapkan siswa dalam meyakini, memahami, menghayati dan mengamalkan agama

Islam melalui kegiatan bimbingan, pengajaran atau pelatihan dengan memperhatikan tuntutan untuk menghormati agama lain. Yang dimaksud pendidikan agama Islam disini adalah bidang studi atau mata pelajaran pendidikan agama Islam yang diajarkan di sekolah-sekolah umum.

2.1.2.2 Tujuan Pendidikan Agama Islam

Pendidikan agama Islam secara umum bertujuan untuk meningkatkan keimanan, pemahaman, penghayatan dan pengamalan peserta didik tentang agama Islam, sehingga menjadi manusia muslim yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT, serta berakhlak mulia dalam kehidupan pribadi, masyarakat, berbangsa dan bernegara (Muhaimi, et.al: 2016: 68).

Pendidikan agama Islam di sekolah/madrasah bertujuan untuk menumbuhkan dan meningkatkan keimanan melalui pemberian dan pemupukan pengetahuan, penghayatan, pengamalan serta pengalaman peserta didik tentang agama Islam sehingga menjadi manusia muslim yang terus berkembang dalam hal keimanan, ketakwaannya, berbangsa dan bernegara, serta untuk dapat melanjutkan pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi (Abdul Majid dan Dian Andayani: 2015: 140).

Adapun tujuan pendidikan Islam menurut Muhammad Fadhil alJamaly, tujuan pendidikan Islam menurut al-Qur'an meliputi; (1) menjelaskan posisi peserta didik sebagai manusia diantara makhluk Allah lainnya dan tanggung jawabnya dalam kehidupan ini. (2) menjelaskan hubungannya sebagai makhluk sosial dan tanggung jawabnya dalam tatanan kehidupan bermasyarakat. (3) menjelaskan hubungan manusia dengan alam

dan tugasnya untuk mengetahui hikmah penciptaan dengan cara memakmurkan alam semesta. (4) menjelaskan hubungannya dengan *Khaliq* sebagai pencipta alam semesta (Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakir, 2014: 83).

Secara praktis, Muhammad Athiyah al-Abrasyi, menyimpulkan bahwa tujuan pendidikan Islam terdiri atas 5 sasaran, yaitu: (1) membentuk akhlak mulia (2) mempersiapkan kehidupan dunia dan akhirat (3) persiapan untuk mencari rizki dan memelihara segi kemanfaatannya (4) menumbuhkan semangat ilmiah dikalangan peserta didik (5) mempersiapkan tenaga profesional yang terampil (Sri Minarti, 2013: 103).

Berbicara tentang pendidikan agama Islam, baik makna atau tujuannya haruslah mengacu pada penanaman nilai-nilai Islam dan tidak dibenarkan melupakan etika sosial atau moralitas sosial. Penanaman nilai-nilai ini juga dalam rangka menuai keberhasilan hidup (*hasanah*) di dunia bagi anak didik yang kemudian akan mampu membuahkan kebaikan (*hasanah*) di akhirat kelak. Jadi pada intinya tujuan pendidikan agama Islam adalah membentuk muslim yang sempurna yakni mempunyai kepribadian yang mulia, dan bertakwa kepada Allah dengan melalui penanaman nilai-nilai agama Islam kedalam dirinya. Menurut Zakiyah Daradjat (2011: 35) menjelaskan beberapa tujuan pendidikan agama Islam adalah:

a. Tujuan umum (Institusional)

Tujuan umum ialah tujuan yang akan dicapai dengan semua kegiatan pendidikan, baik dengan pengajaran atau dengan cara lain. Tujuan itu meliputi seluruh aspek kemanusiaan yang meliputi sikap, tingkah laku,

penampilan, kebiasaan, dan pandangan. Bantuk insan kamil dengan pola takwa harus dapat tergambar pada pribadi seseorang yang sudah dididik, walaupun dalam ukuran kecil dan mutu yang rendah, esuai dengan tingkat-tingkat tersebut. Tujuan umum pendidikan harus dikaitkan pula dengan tujuan pendidikan nasional Negara tempat pendidikan Islam itu digunakan dan harus dikaitkan pula dengan tujuan institusional.

b. Tujuan akhir

Pendidikan Islam itu berlangsung selama hidup, maka tujuan akhirnya tedapat pada waktu hidup di dunia ini telah berakhir pula. Tujuan umum yang berbentuk Insan Kamil dengan pola takwa dapat mengalami naik turun, bertambah dan berkurang dalam perjalanan hidup seseorang. Karena itulah pendidikan Islam itu berlaku selama hidup untuk menumbuhkan, memupuk, mengembangkan, memelihara, dan mempertahankan tujuan pendidikan yang telah dicapai. Tujuan akhir Pendidikan Agama Islam akan dapat lebih dipahami dalam firman Allah SWT:

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ حَقَّ تَقَاتِهِ ؕ وَلَا تَمُوتُنَّ إِلَّا وَأَنتُمْ مُسْلِمُونَ ﴿١٠٢﴾

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah sebenar-benar takwa kepada-Nya; dan janganlah sekali-kali kamu mati melainkan dalam keadaan beragama Islam (Q.S. Al-Imron: 102).

c. Tujuan sementara (Instruksional)

Tujuan sementara adalah tujuan yang akan dicapai setelah seseorang didik diberi sejumlah pengalaman tertentu yang direncanakan dalam suatu kurikulum pendidikan formal. Pada tujuan sementara bentuk insan kamil dengan pola waktu sudah kelihatan meskipun dalam ukuran sementara,

sekurang-kurangnya beberapa ciri pokok sudah kelihatan pada pribadi seseorang didik.

d. Tujuan Operasional

Tujuan Operasional adalah tujuan praktis yang akan dicapai dengan sejumlah kegiatan tertentu. Satu unit kegiatan pendidikan dengan bahan-bahan yang sudah dipersiapkan dan diperkirakan akan mencapai tujuan tertentu disebut tujuan operasional. Dalam tujuan operasional ini lebih banyak dituntut dari seseorang didik suatu kemampuan dan keterampilan tertentu. Sifat operasionalnya lebih ditonjolkan dari sifat penghayatan dan kepribadian. Untuk tingkat yang paling rendah, sifat yang berisi kemampuan dan keterampilanlah yang ditonjolkan. Misalnya, ia dapat berbuat, terampil melakukan, lancar mengucapkan, mengerti, memahami, menyakini dan menghayati adalah soal kecil. Dalam pendidikan hal ini terutama berkaitan dengan kegiatan lahiriyah, seperti bacaan dari kafiyat shalat, akhlak, dan tingkah laku.

2.1.2.3 Fungsi Pendidikan Agama Islam

Mata pelajaran pendidikan Agama Islam berfungsi untuk memperkuat iman dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa sesuai dengan ajaran agama yang dianut oleh siswa yang bersangkutan dengan memperhatikan tuntutan untuk menghormati agama lain dalam hubungan kerukunan antar umat beragama dalam masyarakat untuk mewujudkan persatuan Nasional (Patoni: 2017). Begitu juga dengan pendidikan agama Islam berfungsi memperkuat keimanan kepada Allah SWT sesuai dengan ajaran agama Islam

serta menghormati agama lain untuk mewujudkan persatuan Nasional. Kurikulum pendidikan agama Islam untuk sekolah atau madrasah berfungsi sebagai berikut:

- a. Pengembangan, yaitu meningkatkan keimanan dan ketaqwaan peserta didik kepada Allah SWT yang telah ditanamkan dalam lingkungan keluarga.
- b. Penanaman nilai sebagai pedoman hidup untuk mencari kebahagiaan dunia dan akhirat.
- c. Penyesuaian mental, yaitu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya, baik fisik maupun lingkungan sosial dan dapat mengubah lingkungannya sesuai dengan ajaran Islam.
- d. Perbaikan, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan, kekurangan-kekurangan dan kelemahan-kelemahan peserta didik dalam keyakinan, pemahaman dan pengamalan ajaran dalam kehidupan sehari-hari.
- e. Pencegahan, yaitu untuk menangkal hal-hal negatif dari lingkungannya atau dari budaya lain yang dapat membahayakan dirinya atau menghambat perkembangan menuju manusia seutuhnya.
- f. Pengajaran tentang ilmu pengetahuan keagamaan secara umum, sistem dan fungsionalnya.
- g. Penyaluran, yaitu untuk menyalurkan anak-anak yang memiliki bakat khusus dibidang agama Islam agar bakat tersebut dapat berkembang secara optimal sehingga dapat dimanfaatkan untuk dirinya sendiri serta bagi orang lain (Abdul Majid dan Dian Andayani: 2015: 135).

Fungsi pendidikan yang terdapat dalam kurikulum pendidikan bahwa Pendidikan Agama Islam di sekolah berfungsi : (Ramayulis, 2005, 103).

- a. Pengembangan, fungsi PAI sebagai pengembangan adalah meningkatkan keimanan dan ketakwaan peserta didik kepada Allah Swt yang telah ditanam dalam lingkungan keluarga. Pada dasarnya pertama-tama kewajiban menanamkan iman dan ketakwaan dilakukan oleh setiap orang tua. Sedangkan sekolah berfungsi untuk menumbuh kembangkan lebih lanjut dalam diri anak melalui bimbingan, pengajaran dan pelatihan agar iman dan takwa tersebut dapat berkembang secara optimal sesuai dengan tingkat perkembangannya.
- b. Penyaluran, yaitu menyalurkan anak-anak yang memiliki bakat khusus dibidang agama agar bakat tersebut berkembang secara optimal sehingga dapat bermanfaat untuk diri sendiri maupun orang lain.
- c. Perbaikan, yaitu untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan, kekurangan-kekurangan.
- d. Kelemahan-kelemahan peserta didik dalam keyakinan, pemahaman dan pengalaman ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari.
- e. Pencegahan yaitu untuk menangkal hal-hal negatif dari lingkungan atau dari budaya lain yang dapat membahayakan dirinya dan menghambat perkembangan menuju manusia seutuhnya.
- f. Penyesuaian, yaitu menyesuaikan diri dengan lingkungan psikis maupun sosial dan dapat mengubah lingkungan sesuai ajaran Islam.

- g. Sumber nilai, yaitu memberi pedoman hidup untuk mencapai kehidupan di dunia dan di akhirat.

2.1.2.4 Materi Pendidikan Agama Islam

Materi Pendidikan Agama Islam memiliki empat dimensi, yaitu cakupan, urutan, kesinambungan dan keterpaduan. Materi PAI tersebut mencakup (Maksudi, 2015, 92): Hubungan manusia dengan Allah Swt, Hubungan manusia dengan dirinya, Hubungan manusia dengan sesama manusia, Hubungan manusia dengan makhluk lain, Hubungan manusia dengan lingkungan alamnya.

Berkenaan dengan peningkatan mutu materi Pendidikan Agama Islam. Materi merupakan suatu hal yang sudah semestinya menjadi perhatian utama kita sebagai *stakeholder* PAI termasuk guru PAI. Kualitas materi yang kita sampaikan hendaknya baik dan mempunyai tujuan penyempurnaan keimanan dan ketaqwaan kita sebagai *abdullah*.

Isi konten materi yang kita siapkan sebelum di sampaikan saat pembelajaran dikelas, alangkah baiknya dikaji dan diteliti apakah materi tersebut sudah sesuai dengan koridor semestinya. Jangan sampai peserta didik menjadi korban penyelewengan materi yang mereka dapatkan. Salah pengkajian serta kurang telitinya kita terhadap materi akan membawa dampak yang berbeda. Materi baik dan benar merupakan materi yang dapat memberikan kesadaran peserta didik akan pentingnya penerapan nilai-nilai Islam di kehidupannya. *Outcome* dari penerimaan materi yang sesuai adalah peningkatan akhlak budipekerti peserta didik disekolah maupun ketika di luar

sekolah Tauhid/akidah, ,Fiqih/ibadah, Akhlak, Studi Alquran, Hadist, Bahasa Arab, Tarikh Islam.

Dengan mempelajari materi yang tercakup dalam ilmu-ilmu agama diharapkan keberagaman peserta didik yang tercermin dalam dimensi-dimensi akan berkembang dan meningkat sesuai yang di idealkan (Ardi Wiyani, 2012, 97). Berkenaan dengan peningkatan mutu materi Pendidikan Agama Islam. Materi merupakan suatu hal yang sudah semestinya menjadi perhatian utama kita sebagai *stakeholder* PAI termasuk guru PAI. Kualitas materi yang kita sampaikan hendaknya baik dan mempunyai tujuan penyempurnaan keimanan dan ketaqwaan kita sebagai *abdullah*.

Isi konten materi yang kita siapkan sebelum di sampaikan saat pembelajaran dikelas, alangkah baiknya dikaji dan diteliti apakah materi tersebut sudah sesuai dengan koridor semestinya. Jangan sampai peserta didik menjadi korban penyelewengan materi yang mereka dapatkan. Salah pengkajian serta kurang telitinya kita terhdap materi akan membawa dampak yang berbeda. Materi baik dan benar merupakan materi yang dapat memberikan kesadaran peserta didik akan pentingnya penerapan nilai-nilai Islam di kehidupannya. *Outcome* dari penerimaan materi yang sesuai adalah peningkatan akhlak budipekerti peserta didik disekolah maupun ketika di luar sekolah.

2.1.2.5 Metode Pendidikan Agama Islam

Metode Pendidikan Agama Islam adalah salah satu prosedur guru untuk menyampaikan materi Pendidikan Agama Islam dengan tujuan yang

terkait dengan asumsi terkait dengan hakikat Islam sebagai suprasistem. Dalam penggunaan metode Pendidikan Agama Islam yang perlu dipahami adalah bagaimana seorang guru dapat memahami metode dengan relevansinya dengan tujuan utama yaitu membentuk pribadi yang beriman dan senantiasa taat kepada Allah Swt.

Metode mengajar yang diterapkan dalam Pendidikan Agama Islam diantaranya sebagai berikut: (Majid A., 2015, 194-211) Ada banyak metode yang digunakan dalam pembelajaran Agama Islam, diantaranya metode ceramah, tanya jawab, diskusi, demonstrasi, Latihan, Eksperimen dan pemberian tugas. Diantara metode-metode tersebut peneliti akan menjelaskan secara terperinci sebagai berikut (Ramayulis, 2005, 233):

- a. Metode ceramah adalah cara menyampaikan pelajaran dengan penuturan lisan atau pelajaran langsung kepada peserta didik. guru aktif yang menjelaskan sedangkan peserta didik hanya mendengarkan apa yang dijelaskan oleh guru.
- b. Metode tanya jawab adalah cara mengajar guru menggunakan beberapa pertanyaan kepada peserta didik tentang bahan pelajaran yang telah diajarkan atau dibaca sambil memperhatikan proses berpikir peserta didik.
- c. Metode diskusi adalah metode yang menghadapkan peserta didik pada satu permasalahan. Metode ini mendapatkan perhatian khusus, karena dengan metode ini dapat merangsang peserta didik berfikir atau mengeluarkan pendapat.
- d. Metode demonstrasi adalah metode yang digunakan dalam pembelajaran

dengan menggunakan peragaan atau praktek untuk memperjelas pelajaran.

- e. Metode latihan adalah metode yang digunakan guru untuk memperoleh ketangkasan latihan terhadap apa yang dipelajari.
- f. Metode eksperimen adalah seorang peserta didik melakukan percobaan dan percobaan tersebut diamati oleh setiap peserta didik.
- g. Metode pemberian tugas adalah cara mengajar guru memberikan tugas-tugas kepada peserta didik, sedangkan hasil tersebut diperiksa guru dan peserta didik bertanggung jawabkannya.

Metode merupakan cara-cara yang dapat kita gunakan untuk mencapai tujuan maksud tertentu. Peningkatan mutu metode pembelajaran PAI semestinya tetap terjaga dengan baik dan meningkat dari yang sebelumnya. Penggunaan metode yang sesuai dengan konten yang akan disampaikan cukup berpengaruh terhadap daya pemahaman peserta didik. Metode yang akan digunakan baik metode pembelajaran klasik ataupun metode pembelajaran aktif semestinya cocok dengan materi yang akan kita sampaikan kepada peserta didik.

Penggunaan metode yang salah akan berakibat ketidak efektifannya dalam pembelajaran. Sehingga kita sebagai guru Pendidikan Agama Islam hendaknya memahami metode-metode pembelajaran terhadap kesesuaiannya dengan materi.

2.1.2.6 Evaluasi Pendidikan Agama Islam

Evaluasi dalam Pendidikan Agama Islam adalah cara penilaian tingkah laku peserta didik berdasarkan standar perhitungan yang harus dilakukan secara sistematis dan terencana secara sebagai alat untuk mengukur keberhasilan yang akan dicapai dalam proses pendidikan. Jenis-jenis evaluasi yang dapat diterapkan dalam Pendidikan Agama Islam sebagai berikut (Saleh, 2000, 76-78):

a. Evaluasi formatif

Evaluasi formatif adalah penilaian untuk mengetahui hasil belajar yang telah dicapai peserta didik setelah melakukan proses setahun hasil pembelajaran pada mata pelajaran tertentu. Evaluasi formatif dimaksudkan untuk memantau kemajuan belajar siswa selama proses belajar mengajar berlangsung serta untuk mengetahui kelemahan-kelemahan yang memerlukan perbaikan sehingga hasil belajar mengajar menjadi lebih baik.

Dari hasil evaluasi ini akan diperoleh gambaran siapa saja yang telah berhasil dan siapa yang dianggap belum berhasil. Selanjutnya diambil tindakan-tindakan yang tepat. Tindak lanjut dari evaluasi ini adalah bagi para siswa yang belum berhasil maka guru dapat memberikan remedial, yaitu bantuan khusus yang diberikan kepada siswa yang mengalami kesulitan memahami suatu pokok bahasan tertentu. Sementara bagi siswa yang telah berhasil akan melanjutkan pada topik berikutnya. Mereka yang memiliki kemampuan yang lebih akan diberikan pengayaan, yaitu materi tambahan yang sifatnya perluasan dan pendalaman dari topik yang telah diberikan. Tes

formatif ini bisa dilaksanakan di akhir setiap pembelajaran, yaitu dilaksanakan pada setiap kali satuan pelajaran atau sub pokok bahasan berakhir atau dapat diselesaikan. Fungsi evaluasi formatif adalah evaluasi yang dilakukan guru untuk memperbaiki proses pembelajaran maupun strategi pembelajaran yang telah diterapkan.

b. Evaluasi sumatif

Evaluasi sumatif yaitu penilaian yang dilakukan peserta didik setelah mengikuti pelajaran selama satu semester dan akhir tahun untuk menentukan jenjang tertentu. Dalam evaluasi sumatif memiliki fungsi utama, yaitu: 1) Untuk menentukan nilai akhir peserta didik dalam periode tertentu. Misalnya, nilai ujian akhir semester, akhir tahun atau akhir suatu sekolah. Nilai tersebut biasanya ditulis dalam buku laporan pendidikan atau Surat Tanda Tamat Belajar (STTB). Dengan demikian, guru akan mengetahui kedudukan seorang peserta didik dibandingkan dengan peserta didik lain dalam hal prestasi belajarnya. 2) Untuk memberikan keterangan tentang kecakapan atau keterampilan peserta didik dalam periode tertentu. 3) Untuk memperkirakan berhasil tidaknya peserta didik dalam pelajaran berikutnya yang lebih tinggi.

c. Evaluasi penempatan

Evaluasi penempatan merupakan penilaian peserta didik untuk kepentingan penempatan dalam situs belajar sesuai dengan kondisi dan kemampuan yang dimiliki. Evaluasi penempatan ini agar bisa menyeleksi bakat keagamaan yang dimiliki anak sehingga dapat dikembangkan kearah yang lebih profesional menjadi keahlian.

Tujuan evaluasi penempatan yaitu untuk menempatkan peserta didik pada tempatnya yang sebenar-benarnya menurut bakat, minat, kemampuan, kesanggupan, serta keadaan diri peserta didik sehingga peserta didik tidak mengalami kendala dalam mengikuti pelajaran atau setiap kegiatan materi yang disajikan guru. Memahami kemampuan mencari ilmu murid, sehingga dengan pemahaman itu guru sanggup menempatkan murid dalam situasi mencari ilmu mengajar yang sempurna baginya.

d. Evaluasi diagnostik

Evaluasi diagnostik adalah penilaian yang dilakukan untuk mengetahui keadaan fisik, psikis, lingkungan dari peserta didik yang mengalami kesulitan belajar yang hasilnya dapat digunakan untuk mencegah kesulitan.

Evaluasi diagnostik merupakan salah satu fungsi evaluasi yang memerlukan prosedur dan kompetensi yang lebih tinggi dari para guru sebagai evaluator pembelajaran. Evaluasi diagnostik, merupakan evaluasi yang memiliki penekanan khusus pada penyembuhan kesulitan belajar siswa yang tidak terpecahkan oleh formula perbaikan yang biasanya ditawarkan dalam bentuk evaluasi formatif oleh guru. Jika para siswa secara terus-menerus tidak dapat menyerap informasi yang berupa nasehat perbaikan dan masih tetap gagal dalam menerima materi pelajaran yang disampaikan oleh guru, atau masih kesulitan dalam menerima materi pembelajaran perbaikan, seperti membaca, menulis, berhitung atau menguasai mata pelajaran yang lain, maka evaluasi diagnostik sebagai langkah akhir yang perlu disiapkan

oleh seorang guru sebagai evaluator. Evaluasi diagnostik dilakukan untuk menentukan posisi siswa dalam kelompoknya dan mengetahui tingkat dan bentuk masalah yang dialami siswa dalam belajar, sedangkan remedi adalah proses pemberian materi kepada kelompok siswa yang memiliki kesulitan belajar agar dapat mengejar ketertinggalannya dalam belajar, termasuk perbaikan nilai akhir.

2.1.3. Guru Pendidikan Agama Islam

2.1.3.1. Pengertian guru PAI

Dalam Kamus Bahasa Indonesia, guru didefinisikan sebagai orang yang dipekerjakan (profesi atau pencahariannya) mengajar. Kata guru yang dalam bahasa arab disebut mu'allimat ustadz yang artinya orang yang pekerjaannya mengajar (hanya menekankan satu sisi tidak melihat sisi lain sebagai pendidik dan pelatih) (Suprihatiningrum, 2018). Menurut Syah (2016: 156) mengartikan guru sebagai *A person whose occupation is theaching other*, yakni seseorang yang pekerjaannya mengajar orang lain.

Menurut Asmani (2017: 20) mengatakan bahwa guru adalah orang yang memfasilitasi alih ilmu pengetahuan dari sumber belajar kepada peserta didik. Guru ialah pendidik yang memberikan kepada siswa, biasanya guru adalah pendidik yang memegang mata pelajaran disekolah (Syarbini, 2015:30). Sedang dalam pengertian sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada siswa. guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat

tertentu, tidak harus di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, musolla, rumah, dan sebagainya (Djamarah, 2017: 71).

Sedangkan Guru dalam konteks pendidikan Islam sering disebut dengan istilah “*murabby*”, *mu'allim* dan *mu'adib*”. Jadi tugas dari *murabby* adalah mendidik, mengasuh, dari kecil sampai dewasa, menyampaikan sesuatu sedikit demi sedikit sehingga sempurna (An Nahlaw, 2017: 32).

Pengertian guru pendidikan agama Islam sebenarnya tidak jauh berbeda dengan guru biasanya, yang membedakan adalah penyampaian materi pelajaran, dalam pelajaran agama Islam diharapkan anak didik kelak mampu memahami makna yang terkandung dalam ajaran Islam secara menyeluruh, menghayati makna serta dapat mengaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwasanya guru PAI adalah seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik agar kelak setelah selesai pendidikan mampu memahami apa yang terkandung dalam ajaran agama Islam secara menyeluruh, menghayati makna dan maksud tujuan sehingga dapat mengaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari serta dapat mendatangkan kemaslahatan dunia dan akhirat.

2.1.3.2. Kompetensi guru PAI

Menurut beberapa ulama bahwa ada beberapa kemampuan dan perilaku yang perlu dimiliki oleh guru Pendidikan Agama Islam yang diharapkan agar dapat menjalankan tugas-tugas kependidikannya dapat berhasil secara optimal. Profil tersebut pada intinya terkait dengan aspek

personal dan profesional guru. Aspek personal menyangkut pribadi guru itu sendiri, yang selalu ditempatkan pada sisi utama. Aspek personal ini diharapkan dapat memancar dalam dimensi sosialnya, dalam hubungan guru dengan peserta didiknya, teman sejawat dan lingkungan masyarakatnya karena tugas mengajar dan mendidik adalah tugas kemanusiaan. Dan aspek profesional menyangkut peran profesi dari guru, dalam arti ia memiliki kualifikasi profesional sebagai seorang guru Pendidikan Agama Islam (Muhaimin, 2016: 92). Berikut ini kompetensi profesional yang harus dimiliki oleh guru pendidikan agama Islam menurut Muhaimin (2016: 98), yaitu: 1) menyajikan pelajaran dengan taraf kemampuan peserta didik, 2) Terhadap peserta didik yang kurang mampu, sebaiknya diberi ilmu-ilmu yang global dan tidak detail.

Menurut al-Nahlawy (2016: 158) kompetensi profesional yang harus dimiliki oleh guru PAI meliputi:

1. Senantiasa membekali diri dengan ilmu dan mengkaji serta mengembangkannya,
2. Mampu menggunakan variasi metode mengajar dengan baik, sesuai dengan karakteristik materi pelajaran dan situasi belajar mengajar
3. Mampu mengelola peserta didik dengan baik
4. Memahami kondisi psikis dari peserta didik
5. Peka dan tanggap terhadap kondisi dan perkembangan baru.

Sedangkan menurut Muhammad Al-Abrosyi (2017: 145) kompetensi yang dimiliki guru PAI mencakup: 1) Pemahaman tabiat, minat, kebiasaan, perasaan dan kemauan peserta didik, 2) Penguasaan bidang yang diajarkan dan bersedia mengembangkannya.

Sementara menurut Ibnu Taimiyah (2014: 457) kompetensi guru PAI mencakup: 1) bekerja keras dalam menyebarkan ilmu, 2) berusaha mendalami dan mengembangkan ilmunya.

Pendapat lain Qurasyi (2017: 54) kompetensi yang dimiliki guru PAI meliputi: 1) Penguasaan dan pendalaman atas bidang ilmunya, 2) Mempunyai kemampuan mengajar, 3) Pemahaman terhadap tabiat, kemampuan dan kesiapan peserta didik.

Jadi, dari beberapa pendapat diatas tentang kompetensi guru PAI, dapat disimpulkan bahwa seorang guru PAI itu harus pandai dan bisa menguasai dan mengembangkan ilmunya. Selain itu seorang guru PAI harus bisa mengetahui keadaan psikis seorang peserta didik. Kompetensi tersebut merupakan faktor yang sangat erat hubungannya terhadap pelaksanaan tugas sekolah, khususnya dalam menunjang tercapainya tujuan pendidikan.

2.1.3.3. Syarat menjadi guru PAI

Adapun syarat-syarat bagi guru pada guru PAI dan guru pada umumnya, tersebut dicantumkan dalam undang-undang pendidikan dan pengajaran menurut Mukhtar (2018) bahwa syarat utama menjadi guru, selain ijazah dan syarat-syarat lain yang mengenai kesehatan jasmani dan rohani, ialah sifat-sifat yang perlu untuk dapat memberikan pendidikan dan pengajaran, sehingga bisa disimpulkan seorang guru harus memiliki syarat: mempunyai ijazah formal, sehat jasmani dan rohani dan berakhlak yang baik.

Sedangkan syarat-syarat guru sebagaimana tercantum dalam pasal 40 ayat 2 UU RI no. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional yaitu:

Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban 1) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis, 2) Mempunyai komitmen secara professional untuk meningkatkan mutu pendidikan, 3) Member teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Sementara menurut Zakiah Daradjat (2016: 78) menjelaskan bahwa faktor terpenting bagi seorang guru adalah kepribadiannya, dan kepribadian itulah yang akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya, atau menjadi perusak dan penghancur bagi hari depan anak didik, terutama bagi anak didik yang masih kecil (tingkat sekolah dasar) dan mereka yang mengalami keguncangan jiwa (tingkat menengah).

Selain itu menurut Hamalik (2014: 118) menjadi guru harus memiliki persyaratan sebagai berikut:

1. Harus memiliki bakat sebagai guru
2. Harus memiliki keahlian sebagai guru
3. Memiliki kepribadian yang baik dan terintegrasi
4. Memiliki mental yang sehat
5. Berbadan sehat
6. Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas
7. Guru adalah manusia berjiwa Pancasila
8. Guru adalah seorang warga Negara yang baik

Dalam hal ini ada beberapa pendapat tentang sifat-sifat guru PAI menurut Nizar (2017: 88), antara lain:

1. Sabar dalam menanggapi pertanyaan murid
2. Senantiasa bersifat kasih tanpa pilih kasih (objektif)
3. Duduk dengan sopan, tidak riya' atau pamer
4. Tidak takabur, kecuali dengan orang dzalim dengan maksud mencegah tindakannya
5. Bersifat tawadhu' dalam pertemuan ilmiah
6. Sikap dan tindakannya hendaknya tertuju pada topic persoalan

7. Memili sifat bersahabat dengan murid-murid
8. Menyantuni dan tidak membentak orang-orang bodoh
9. Membimbing dan mendidik murid yang bodoh dengan cara yang sebaik-baiknya
10. Berani untuk berkata tidak tahu terhadap masalah yang anda persoalkan
11. Menyampaikan hujjah yang benar.

Menurut Al-Abrasy (2013: 139) sifat-sifat guru adalah sebagai berikut:

1. Zuhud, dalam artian guru agama Islam tidak boleh berpandangan materialistik, tetapi harus mempunyai rasa ikhlas mencari keridhoan Allah
2. Bersih jiwa dan raganya
3. Ikhlas dalam pekerjaan dalam artian guru harus sesuai dengan apa yang dikatakan dengan perbuatan, melakukan apa yang diucapkan dan tidak malu mengatakan aku tidak tahu, apabila ada yang tidak diketahuinya
4. Bersifat pemaaf
5. Bersifat orangtua
6. Mengerti tentang tabiat murid
7. Menguasai materi pelajaran

Jadi dapat disimpulkan bahwa seorang guru pendidikan agama Islam harus mempunyai sifat-sifat yaitu: ikhlas, tawadhu', jujur, adil, senantiasa bersifat kasih sayang tanpa pilih kasih, pemaaf serta menguasai materi pelajaran. Apabila sifat-sifat tersebut dilaksanakan dan dijalankan dengan baik, maka proses belajar mengajar akan berjalan dengan baik pula.

Dari beberapa uraian diatas dapat diketahui syarat-syarat dari guru PAI adalah:

1. Memiliki kelayakan akademik seperti gelar dan ijazah serta didukung oleh kualifikasi diri yang unggul dan professional
2. Memiliki kesehatan jasmani dan rohani
3. Mampu menciptakan suasana pendidikan yang menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis
4. Memiliki kepribadian yang tinggi yang dihiasi dengan akhlakul karimah dalam segala perilakunya
5. Member teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

2.1.3.4. Tanggung jawab dan kewajiban guru PAI

Guru mempunyai tanggung jawab dalam pendidikan. Pada hakikatnya, agama Islam juga sangat menghargai orang-orang yang berilmu pengetahuan (guru), sehingga hanya mereka sajalah yang pantas mencapai taraf ketinggian dan kebutuhan hidup. Menurut Darajat (2018: 40) dilihat dari ilmu pendidikan Islam, maka secara umum menjadi guru yang baik memiliki tanggung jawab sebagai berikut:

1. Takwa kepada Allah, sesuai dengan tujuan ilmu pendidikan Islam, tidak mungkin mendidik anak agar bertakwa kepada Allah, jika ia sendiri tidak bertakwa kepada-Nya, sebab ia adalah teladan bagi anak didiknya.
2. Berilmu yaitu seorang guru harus memiliki ilmu yang sesuai dengan kemampuan dalam mengajar, tidak hanya ijazah saja yang ia miliki, namun keilmuannya yang harus diperhitungkan, sebab dengan ilmu maka guru akan mengetahui tentang materi yang akan disampaikan oleh anak didiknya.
3. Sehat jasmaniahnya yakni kesehatan kerap kali dijadikan salah satu syarat bagi mereka yang melamar untuk menjadi guru. Guru yang mengidap penyakit menular umpamanya sangat membahayakan kesehatan anak-anak. Di samping itu, guru yang berpenyakit tidak akan bergairah mengajar.
4. Berkelakuan baik yakni budi pekerti guru maha penting dalam pendidikan watak murid. Guru harus menjadi suri teladan, karena anak-anak bersifat suka meniru.

Hamalik (2014: 39) menyebutkan ada tiga tanggung jawab guru dalam pendidikan. Tanggung jawab itu antara lain:

1. Tanggung jawab moral

Setiap guru profesional berkewajiban menghayati dan mengamalkan Pancasila dan bertanggung jawab mewariskan moral Pancasila itu serta nilai Undang-Undang Dasar 1945 kepada generasi muda. Tanggung jawab ini merupakan tanggung jawab moral bagi setiap guru di Indonesia. Dalam hubungan ini, setiap guru harus memiliki kompetensi dalam bentuk kemampuan menghayati dan mengamalkan Pancasila.

2. Tanggung jawab dalam bidang pendidikan di sekolah

Yakni melaksanakan kegiatan pendidikan di sekolah dalam arti memberikan bimbingan dan pengajaran kepada para siswa. Tanggung jawab ini direalisasikan dalam bentuk melaksanakan pembinaan kurikulum, menuntun siswa, menganalisis kesulitan belajar, serta menilai kemajuan belajar siswa,

3. Tanggung jawab guru dalam bidang kemasyarakatan

Guru profesional tidak dapat melepaskan dirinya dari bidang kehidupan masyarakat. Di satu pihak guru adalah warga masyarakat dan di lain pihak guru bertanggung jawab turut serta memajukan kesatuan dan persatuan bangsa, menyukseskan pembangunan nasional, serta menyukseskan pembangunan daerah khususnya yang dimulai dari daerah mana dia tinggal,

4. Tanggung dalam bidang keilmuan

Guru selaku ilmuwan bertanggung jawab turut memajukan ilmu, terutama ilmu yang telah menjadi spesialisasinya. Tanggung jawab ini dilaksanakan dalam bentuk mengadakan penelitian dan pengembangan.

Seorang yang telah menerima jabatan guru berarti ia telah menerima sebuah tanggung jawab dan kewajiban yang besar, apalagi sebagai guru agama yang selalu menjadi contoh bagi anak didiknya, baik disekolah maupun dirumah. Menurut Zuhairini (2018: 35), kewajiban guru PAI, antara lain:

1. Mengajarkan ilmu pendidikan agama Islam
2. Menanamkan keimanan dalam jiwa anak
3. Mendidik anak agar taat menjalankan agama
4. Mendidik anak agar berbudi pekerti yang mulia.

Sedangkan kewajiban guru, sebagaimana dijelaskan oleh Muhaimin (2017: 106-107) bahwa kewajiban guru meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Dalam bidang administrasi kurikulum, diantaranya:
 - a. Menyusun program mengajar sesuai dengan GHPP
 - b. Menyusun model satuan pelajaran beserta pembagian waktunya
 - c. Menyusun dan merencanakan program evaluasi
 - d. Memberi bimbingan belajar kepada murid.
2. Dalam bidang administrasi murid, diantaranya:
 - a. Menjadi panitia dalam penerimaan murid baru
 - b. Mempertimbangkan syarat kenaikan kelas atau kelulusan
 - c. Menyusun tata tertib sekolah
 - d. Memberi bimbingan kepada murid
3. Dalam bidang administrasi sarana pendidikan, diantaranya:
 - a. Inventarisasi alat peraga dalam bidang study masing-masing
 - b. Merencanakan dan mengusahakan buku pegangan baik untuk guru maupun murid
 - c. Mengatur penggunaan laboratorium sekolah.

4. Kegiatan gabungan sekolah dengan masyarakat, diantaranya:
 - a. Pengabdian masyarakat, misalnya memberikan ceramah, ikut serta membina karang taruna, bekerja sama dengan masyarakat sekitarnya.
 - b. Duduk bersama dalam kepanitiaan tertentu
 - c. Ikut rapat dalam BP3/ orang tua murid
 - d. Ikut menjaga dan mempertahankan nama baik sekolah

Dilihat dari perincian kewajiban guru tersebut diatas maka sudah jelas bahwa guru memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang berat. Hal ini karena selain tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengajar dan pendidik, guru juga berkewajiban dalam bidang administrasi yang berkaitan dengan tugasnya, serta kewajiban untuk berhubungan dan membina masyarakat di lingkungannya. Kewajiban guru juga meliputi pemberian kasih sayang kepada peserta didik dimana guru di sekolah adalah sebagai pengganti orang tua di rumah. Soelaeman (2014: 14) menyatakan bahwa harapan mereka begitu tinggi dapat dipahami, karena guru di sekolah dipandang sebagai pengganti orang tua, penjaga, pelindung dan pengasuh anak, penyambung lidah dan tangan orang tua.

2.1.4. Motivasi Kerja

2.1.4.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Wahyudi (2012: 101) motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilaku, memberikan semangat kerja yang tinggi untuk memenuhi tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Uno (2011: 112) menjelaskan bahwa motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk

menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja guru menurut Fathurrohman & Suryana (2012: 63) adalah dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan pekerjaan sesuai dengan rencana. Motivasi kerja guru merupakan dorongan untuk senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan rencana. Motivasi kerja membuat guru menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai rencana dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Anoraga (2006: 34) mengemukakan bahwa motivasi kerja sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu dalam mencapai pekerjaan itu sendiri. Ini menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Menurut Jamiat (2014: 32) motivasi kerja guru adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam maupun dari luar yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai guru yang dilaksanakan secara sistematis, berulang-ulang, kontinyu dan progresif untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian di atas, maka disimpulkan bahwa motivasi kerja guru merupakan kekuatan/dorongan yang dimiliki guru secara internal maupun eksternal untuk mempersiapkan dirinya dalam melaksanakan tugas utama sehingga tercapainya tujuan pembelajaran.

2.1.4.2. Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Fathurrohman dan Suryana (2012: 64) dimensi yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru meliputi:

1. Imbalan yang layak

Kepuasan guru menerima imbalan atau gaji yang diberikan lembaga dapat menentukan motivasi kerja. Guru dengan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan membuat motivasi kerja akan menurun. Sebaliknya, guru dengan gaji yang sesuai dan bisa memenuhi kebutuhan hidup akan selalu termotivasi dalam melakukan berbagai pekerjaan.

2. Kesempatan untuk promosi

Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Banyaknya kesempatan promosi jabatan yang diberikan lembaga kepada guru akan berdampak pada keinginan guru untuk meningkatkan kualitas kerja.

3. Memperoleh pengakuan

Sebuah pengakuan dari pihak lembaga terhadap kerja yang telah dilaksanakan oleh guru akan memberikan dampak bagi peningkatan motivasi kerja guru. Pekerjaan yang selalu diakui membuat guru selalu memperbaiki dan menyelesaikan tugas lebih baik dari yang sebelumnya.

4. Keamanan bekerja

Lingkungan kerja yang aman sangat diharapkan oleh semua orang termasuk guru. Lingkungan sekolah yang sesuai dengan standar yang telah

ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan akan membuat guru mampu bekerja dengan maksimal.

Uno (2011: 72) menyebutkan bahwa aspek motivasi kerja guru tampak melalui:

1. Tanggung jawab dalam melakukan kerja

Guru yang memiliki motivasi yang tinggi terlihat dari tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan. Guru akan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Guru akan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai peraturan yang berlaku.

2. Prestasi yang dicapainya

Prestasi yang diperoleh guru memperlihatkan bahwa guru tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi. Prestasi tersebut dapat berupa penghargaan dari kepala sekolah, lembaga pendidikan, maupun karya yang diciptakan.

3. Pengembangan diri

Guru dalam menjalankan profesinya sangat perlu untuk melakukan pengembangan diri. Keikutsertaan guru dalam pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh lembaga pendidikan menunjukkan bahwa guru memiliki antusias sehingga tercipta motivasi kerja yang tinggi.

4. Kemandirian dalam bertindak

Seseorang yang sudah masuk dalam usia produktif tentu memiliki sikap mandiri dalam bertindak. Kemandirian ini tercermin pada sikap guru

yang selalu mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya meskipun tidak diperintah. Guru secara sadar mengerjakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Donal dalam Komarudin (2000: 49) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dikategorikan dalam dua jenis yaitu: 1) faktor intrinsik, yaitu faktor yang timbul dari dalam diri seseorang, misalnya kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan perasaan diterima; dan 2) faktor ekstrinsik, yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang, misalnya: kenaikan pangkat, pujian, hadiah dan sebagainya.

Menurut Sardiman motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut : 1) Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai) 2) Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa) 3) Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah 4) Lebih senang bekerja sendiri 5) Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif) 6) Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu) 7) Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini 8) Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat diambil kesimpulan bahwa dimensi dan indikator pada variabel motivasi kerja yang dijadikan acuan menyusun kuesioner adalah (1) tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas; (2) memiliki perasaan senang dalam bekerja; (3) selalu berusaha untuk

mengguguli orang lain; (4) Imbalan yang layak; (5) Kesempatan untuk promosi, (6) Memperoleh pengakuan.

2.1.4.3. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Komang Ardana dkk (2013: 31), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu, antara lain: minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai
2. Faktor-faktor pekerjaan, antara lain: (a) Faktor lingkungan pekerjaan, yaitu: gaji yang diterima, kebijakan-kebijakan sekolah, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, budaya organisasi; (b) Faktor dalam pekerjaan, yaitu: sifat pekerjaan, rancangan tugas atau pekerjaan, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan, adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, adanya kepuasan dari pekerjaan.

Sedangkan menurut S Danim (2016: 121) menyatakan bahwa istilah motivasi guru paling tidak memuat enam unsur esensial:

1. Tujuan yang ingin dicapai dalam proses pembelajaran.
2. Spirit atau obsesi pribadi untuk mencapai tujuan.
3. Kemauan tiada henti untuk mewujudkan cita-cita dan harapan atas capaian tingkat tinggi.
4. Ketidadaan putus asa atau berhenti sebelum tujuannya tercapai.
5. Spirit untuk mengembangkan diri.
6. Aneka proses kreatif, inovasi, dan alternatif.

Faktor-faktor yang memotivasi karyawan sebagaimana yang di paparkan menurut teori Herzberg (dalam Zainun, 2019: 93) sebagai berikut :

a. *Motivation factor* (Faktor Intrinsik)

Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yakni mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja lebih baik.

Faktor motivator ini terdiri :

1) Prestasi (*achievement*)

Agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil. Kesempatan itu harus sedemikian rupa sehingga orang-orang berkembang sendiri.

Selanjutnya agar pemimpin memberi semangat pada para bawahannya sehingga bawahan mau berusaha mengerjakan sesuatu yang dirasakan bawahan tidak dapat dikuasainya. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

2) Pengakuan (*Recognition*)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan akan keberhasilan tersebut. Pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu :

- a) Langsung menyatakan keberhasilan ditempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- b) Surat penghargaan
- c) Memberi hadiah berupa uang tunai
- d) Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- e) Memberikan kenaikan gaji dan promosi

f) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindarkan dari kebosanan dalam pekerjaan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

3) Tanggung jawab (*Responsibility*)

Agar *Responsibility* benar-benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pemimpin harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

4) Pengembangan (*advancement*)

Advancement merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor *Advancement* ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan atau pelatihan selanjutnya.

b. *Maintenance factor* (Faktor Ekstrinsik)

Orang belum dapat mengharapkan faktor kepuasan tercapai, sebelum kekecewaan didalam pekerjaan dapat dihilangkan lebih dahulu. Agar

kekecewaan dapat dihilangkan dari pekerjaan maka pimpinan harus melakukan tindakan sebagai berikut :

- 1) Kebijakan dan administrasi dari perusahaan (company policy and administration)

Yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan personalia. Policy personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dan praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing-masing manajer agar apa yang ditulis benar-benar direalisasikan dalam praktek oleh masing-masing manajer yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya.

- 2) Supervisi (*quality supervisor*)

Supervisi (*quality supervisor*) dengan *Technical Supervisor* yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang mampuan di pihak atasan, bagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan dari kedudukannya, untuk mengatasi hal ini para manajer harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

- 3) Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)

Ini menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya. Dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan karyawan, maka minimal

tiga kecakapan harus dimiliki setiap manajer yakni: a) *Technical skill* (kecakapan teknis), b) *Human skill* (kecakapan kemanusiaan), c) *Conceptual skill* (kecakapan konseptual),

4) Gaji (*wages*)

Pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala yang berlaku dalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja berasal dari dalam individu dan dari pekerjaan itu sendiri. Begitu pula dengan motivasi kerja guru faktor dari dalam individu meliputi: minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

2.1.5. Keterampilan Mengajar

2.1.5.1. Pengertian Keterampilan Mengajar

Menurut Suwarna (2013:208) “Keterampilan mengajar adalah kemampuan atau kecakapan pengajar dalam menjelaskan konsep yang berkaitan dengan pembelajaran”. Pendapat lain menyebutkan, keterampilan mengajar adalah keterampilan umum mengajar sebagai bekal utama dalam pelaksanaan tugas professional yang mengacu atau merujuk kepada konsep

pendekatan kompetensi dari Lembaga pendidikan dan Tenaga Kependidikan (Alma, 2009: 22)

Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Sedangkan guru menurut Zahara Idris dan Lisma Jamal dalam Idris (2008: 49) adalah “orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan bimbingan kepada peserta didik dalam hal perkembangan jasmani dan ruhaniah untuk mencapai tingkat kedewasaan, memenuhi tugasnya sebagai makhluk Tuhan, makhluk individu yang mandiri, dan makhluk social”

Berdasarkan pada ketiga pernyataan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa keterampilan mengajar adalah kemampuan atau kecakapan yang harus di kuasai guru dalam memenuhi tugas mengajar dengan dilakukan secara professional.

2.1.5.2. Dimensi Keterampilan Mengajar

Keterampilan dasar mengajar memiliki beberapa komponen yang harus di kuasai guru. Helmiati (2013:19); Barnawi & Arifin (2016:127), macam-macam keterampilan dasar mengajar ada 8, meliputi: (1) keterampilan membuka dan menutup pembelajaran , (2) keterampilan menjelaskan, (3) keterampilan mengadakan variasi, (4) keterampilan memberikan penguatan , (5) keterampilan bertanya, (6) keterampilan mengelola kelas, (7)

keterampilan mengajar kelompok kecil dan perorangan, dan (8) keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil.

1) Keterampilan Membuka dan Menutup Pembelajaran

Membuka pelajaran merupakan kegiatan yang dilakukan oleh guru untuk menciptakan suasana siap mental dan menimbulkan perhatian siswa agar terpusat pada hal-hal yang akan dipelajari (Rachmah, 2014:61). Sedangkan menutup pembelajaran adalah kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam mengakhiri kegiatan pembelajaran dengan mengemukakan kembali pokok-pokok pelajaran (Asril, 2010:71). Berdasarkan pernyataan tersebut menunjukkan bahwa keterampilan membuka dan menutup pembelajaran diperlukan untuk menyiapkan mental siswa sebelum pembelajaran dimulai dan merangkum pokok-pokok pembelajaran pada kegiatan penutup.

2) Keterampilan Menjelaskan

Keterampilan menjelaskan merupakan keterampilan guru dalam menyajikan informasi secara lisan yang diorganisasikan secara sistematis dengan tujuan dapat menunjukkan hubungan antar materi yang telah dikumpulkan dan dikuasai serta disiapkan untuk disajikan (Helmiati, 2013:29). Berdasarkan hal tersebut, keterampilan menjelaskan merupakan kecakapan-kecakapan yang dapat digunakan guru dalam menjelaskan materi atau menyampaikan informasi sehingga siswa dapat memahami apa yang telah disampaikan guru dengan mudah.

3) Keterampilan Mengadakan Variasi

Keterampilan mengadakan variasi adalah suatu kegiatan guru dalam konteks proses interaksi belajar-mengajar yang ditujukan untuk mengatasi kebosanan morid sehingga dalam situasi belajarmengajar, murid senantiasa menunjukan ketekunan, antusiasme, serta penuh partisipasi (Usman, 1999:84). Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat diyakini bahwa keterampilan mengadakan variasi merupakan keterampilan guru dalam berinteraksi dalam proses belajar mengajar dengan tujuan mendapatkan perhatian siswa dan menambah antusias siswa dalam belajar.

4) Keterampilan Memberikan

Penguatan Keterampilan memberikan penguatan adalah respons positif yang dilakukan guru atas perilaku positif yang dicapai anak dalam proses belajarnya, yang bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan perilaku tersebut (Marno & Idris, 2014:130). Keterampilan memberikan penguatan digunakan untuk melihat respon siswa terhadap pembelajaran, buhan hanya dilakukan pada kegiatan penutup namun keterampilan penguatan dapat digunakan setelah guru menjelaskan ataupun setelah siswa presentasi dan sebagainya.

5) Keterampilan Bertanya

Keterampilan bertanya merupakan keterampilan yang digunakan untuk mendapatkan jawaban/ balikan dari orang lain (Barnawi & Arifin, 2016:145). Keterampilan bertanya merupakan keterampilan yang pasti

dilakukan dalam setiap proses pembelajaran. Keterampilan bertanya berguna untuk memancing siswa dalam berpikir, dan juga dapat digunakan untuk mengukur pemahaman siswa terhadap materi yang telah diajarkan.

6) Keterampilan Mengelola Kelas

Keterampilan mengelola kelas merupakan keterampilan guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikan ke kondisi yang optimal jika terjadi gangguan, baik dengan cara mendisiplinkan ataupun melakukan kegiatan remedial (Asril, 2010:72-73). Berdasarkan pernyataan tersebut, keterampilan mengelola kelas digunakan untuk mengkondisikan proses belajar mengajar sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan optimal.

7) Keterampilan Mengajar Kelompok Kecil Dan Perorangan.

Keterampilan mengajar kelompok kecil dan perorangan merupakan pemusatan perhatian guru terhadap setiap siswa serta terjadinya hubungan yang lebih akrab antara guru dan siswa atau siswa dan siswa (Rachmah, 2014:114). Hal ini diartikan bahwa keterampilan mengajar kelompok kecil dan perorangan berguna sebagai bentuk pendekatan guru kepada siswa dalam mengatasi masalah-masalah belajarnya.

8) Keterampilan Membimbing Diskusi Kelompok Kecil

Membimbing diskusi kelompok kecil adalah suatu proses yang teratur yang melibatkan sekelompok orang dalam interaksi tatap muka

yang informal dengan berbagi pengalaman atau informasi, pengambilan kesimpulan, atau pemecahan masalah (Helmiati, 2013:82). Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil merupakan wadah untuk sekelompok siswa dalam memecahkan masalah-masalah belajar.

Berbagai macam bentuk keterampilan dalam mengajar, semuanya akan menentukan keberhasilan dalam pembelajaran dan mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan. Dengan demikian seorang guru harus mempunyai strategi-strategi dalam mengajar dan mempunyai berbagai keterampilan-keterampilan dalam mengajar, supaya siswa selalu mempunyai semangat dalam belajar dan mengikuti pembelajaran dengan baik terhadap pelajaran yang diajarkan.

Berdasarkan teori di atas, maka keterampilan mengajar dalam penelitian ini meliputi: (1) keterampilan membuka dan menutup pembelajaran, (2) keterampilan menjelaskan, (3) keterampilan mengadakan variasi, (4) keterampilan memberikan penguatan, (5) keterampilan bertanya, (6) keterampilan mengelola kelas, (7) keterampilan mengajar kelompok kecil dan perorangan, dan (8) keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil.

2.1.6. Kinerja Guru

2.1.6.1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru menurut Sanjaya (2011: 13-14) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah/madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan

meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru adalah prestasi seorang dalam merealisasikan perannya sebagai seorang guru. Peran guru dalam pendidikan menunjukkan prestasi dalam kinerjanya. Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar (Dirjen PMPTK Depdiknas, 2008: 4-5).

Susanto (2013: 29) menegaskan, “Kinerja guru dapat diartikan sebagai prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran.” Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja dan seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan, dipenuhi.

Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja, mulai dari perencanaan pembelajaran, dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas dan proses evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa (Priansa, 2014:79).

Sementara menurut Barnawi dan Arifin (2014:14), kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

Supardi (2014: 54) menjelaskan, “Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menunjukkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.” Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi. Kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi: (1) perencanaan pembelajaran; (2) pelaksanaan pembelajaran, (3) evaluasi pembelajaran, dan (4) membina hubungan antar pribadi (*interpersonal*) dengan siswanya.

Lebih lanjut Supardi (2014: 25) menjelaskan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh: (a) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (b) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (c) kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi dengan peserta didik, (d) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (e) kemampuan melaksanakan program pengayaan dan (f) kemampuan melaksanakan program remedial.

Kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru (Burhanudin, 2017: 1). Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja pada

dasarnya merupakan gambaran dari penguasaan dan aplikasi terhadap kompetensi guru dalam mengaktualisasikan tugas dan perannya sebagai guru.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

2.1.6.2. Dimensi Kerja Guru

Menurut Uno dan Lamatenggo dalam penilaian kinerja guru, kinerja guru mempunyai lima dimensi yaitu: (1) kualitas kerja, (2) kecepatan/ketepatan kerja, (3) inisiatif dalam bekerja, dan (4) kemampuan mengkomunikasikan pekerjaan (Hamzah B. Uno & Nina Lamatenggo, 2017: 73). Indikator kinerja guru menurut Supardi adalah pertama perencanaan pembelajaran dibuat oleh guru meliputi: (1) penentuan tujuan pembelajaran, (2) pemilihan materi sesuai dengan waktu, (3) strategi optimum, (4) alat dan sumber, serta (5) kegiatan belajar peserta didik, dan (6) evaluasi (Supardi, 2014: 60).

Dengan melihat aspek yang ada dalam menilai kinerja individu (termasuk guru), Supardi (2014:70) mengemukakan dimensi yang berkaitan dengan variabel kinerja guru meliputi: kualitas kerja, kecepatan/ketepatan guru, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi.

Aspek lainnya yang menjadi dimensi dalam pengukuran kinerja guru seperti yang disampaikan oleh Usman dalam Arimbi (2011:23) ada lima, yaitu a) kualitas pekerjaan, dengan indikator meliputi: akurasi, ketelitian,

penampilan, dan penerimaan keluaran, b) kuantitas pekerjaan, indikatornya meliputi: volume keluaran dan kontribusi, c) supervisi yang diperlukan, indikatornya meliputi: saran, arahan, dan perbaikan, d) kehadiran, dengan indikator meliputi: regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu, e) konservasi, indikatornya meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

Dengan demikian berdasarkan pendapat-pendapat yang telah diuraikan diatas, dapat diambil kesimpulan tentang dimensi dan indikator kinerja guru dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, indikatornya merencanakan program pengajaran dengan tepat, menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran, memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa, melakukan program evaluasi dengan baik.
2. Kecepatan/ketepatan kerja, indikatornya meliputi ketepatan waktu dan pembelajaran, berhati-hati dalam menjelaskan materi ajaran, melakukan penilaian hasil belajar dengan teliti.
3. Kemampuan kerja, dengan indikator mampu dalam memimpin kelas mengikuti aturan, mampu merencanakan dan mengelola kbm dengan baik, mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa, menggunakan berbagai teknik dalam mengelola proses belajar mengajar.
4. Komunikasi, dengan indikatornya melaksanakan layanan bimbingan belajar, mengkomunikasikan hal-hal yang baru dalam pembelajaran, terbuka dalam menerima masukan guna perbaikan pembelajaran.

Berdasarkan beberapa teori diatas, maka kinerja guru yang menjadi acuan kuesioner kinerja guru dengan dimensi (1) kualitas kerja; (2) kecepatan/ketepatan kerja; (3) kemampuan kerja; (4) komunikasi.

2.1.6.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Selanjutnya Rosida dalam Lumbanraja dan Siahaan (2020), menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah a) Pengetahuan, yaitu kemampuan yang dimiliki guru yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang lebih luas yang dimiliki guru, b) Ketrampilan, kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki guru, c) *Abilities* yakni kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki guru, d) *Attitude*, yaitu suatu kebiasaan yang terpolat, e) *Behavior*, yaitu perilaku kerja guru dalam melaksanakan berbagai kegiatan dan aktivitas kerja.

Sementara itu menurut Suragih (dalam Wahyudi, 2018: 63) beberapa karakteristik biografi yang dapat mempengaruhi kinerja:

- 1) Umur, kinerja seseorang akan menurun seiring dengan bertambahnya umur. Dalam kenyataan kekuatan kerja seseorang akan menurun dengan bertambahnya usia.
- 2) Jenis kelamin, wanita lebih suka menyesuaikan diri dengan wewenang, sedangkan pria lebih agresif dalam mewujudkan harapan dan keberhasilan.
- 3) Jabatan/Senioritas, kedudukan seseorang dalam organisasi akan dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, karena perbedaan jabatan akan

membedakan jenis kebutuhan yang ingin mereka puaskan dalam individu yang bersangkutan

Menurut Mathis dan Jackson (2016: 42), ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

1) Kemampuan.

Kemampuan pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

2) Motivasi.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai/ guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

3) Dukungan yang diterima.

Perasaan positif, menyukai, kepercayaan, dan perhatian dari orang lain yaitu orang yang berarti dalam kehidupan individu yang bersangkutan pengakuan, kepercayaan seseorang dan bantuan langsung dalam bentuk tertentu.

4) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan.

Dalam hal ini terkait dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil risiko untuk keputusan yang dibuat atau yang dilakukan.

5) Hubungan dengan organisasi.

Dalam hal ini terkait dengan sejauh mana tekad dan kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Menurut Uno dan Lamatenggo (2015:33) faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru dalam pelaksanaan tugas-tugasnya antara lain usaha, motivasi, kemampuan, ketrampilan, ketepatan persepsi terhadap peran atau tugas, kesempatan untuk berkinerja, ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan, faktor kelompok, dan faktor organisasi dan lingkungan, seperti gaya kepemimpinan atasan, keamanan tempat kerja, dan iklim organisasi.

Menurut Cambel (dalam Burhanudin, 2017: 1), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah:

- 1) Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, (skil), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang memberikan manajer dan Team Leader.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal timbul dari dalam diri seseorang (individu) yang terdiri dari faktor kemampuan atau kompetensi dan latar belakang. Sedangkan faktor eksternal timbul dari luar diri seseorang yaitu faktor psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap (*attitude*), *personality*, pembelajaran, kemudian motivasi dan faktor lingkungan yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan dan struktur.

2.2. Kajian Hasil Penelitian yang Relevan

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan tema dengan penelitian ini untuk dijadikan kajian pembahasan:

1. Sa'adah (2018) Tesis. Studi Komparatif Tentang Perbedaan Kinerja Guru PKN PNS dengan non PNS (Studi pada SMP di Kota Singaraja). Program Pascasarjana Univseritas Ganesa. Bali.

Tujuan penelitian ini adalah untuk 1) mengetahui Kinerja Guru PKN PNS; 2) mengetahui Kinerja Guru PKN Non PNS; 3) mengetahui perbedaan Kinerja Guru PKN PNS dan Non PNs.. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan exspost pasto. Penggalian data menggunakan angke, analisis data menggunakan uji normalitas, homogenitas, linieritas, analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kinerja guru PKn PNS di SMP kota Singaraja adalah kinerja yang baik terkait dengan perencanaan program kegiatan pembelajaran, pengelolaan kelas, dan evaluasi pembelajaran. (2) kinerja guru PKn non PNS di SMP kota Singaraja adalah kinerja yang baik terkait dengan perencanaan program kegiatan pembelajaran, pengelolaan kelas, dan evaluasi pembelajaran, (3) terdapat sedikit perbedaan yang signifikan jika hasil data di analisis menggunakan Uji-t dengan perolehan nilai t_{hitung} adalah 2,348 sedangkan t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% dan $dk = 42$ adalah 2,021. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari pada $t_{tabel} = 2,348 > 2,021$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian ini memiliki kesamaan yaitu sama sama menggunakan pendekatan kuantitatif, selain itu kesamaan lainnya adalah membandingkan variabel PNS dan Non PNS. Akan tetapi perbedaannya bahwa penelitian terdahulu ada dilingkup SMP sedangkan penelitian ini di guru PAI SD.

2. Astuti (2017) Tesis. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Di Kabupaten Cilacap. Pascasarjana UNNES Semarang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk 1) mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru. 2) mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Guru. 3) mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *expost facto*. Penggalan data menggunakan angke, analisis data menggunakan uji normalitas, homogenitas, linieritas, analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Cilacap, karena guru SD di Kabupaten Cilacap tidak menilai motivasi dari sisi besarnya gaji/imbalan jasa yang diterima 2) tidak ada pengaruh antara disiplin dengan kinerja guru SD di Kabupaten Cilacap. Semangat pengabdian yang tinggi merupakan salah satu faktor yang menunjang kinerja guru. 3) ada pengaruh secara bersama-sama antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Cilacap.

Penelitian ini memiliki kesamaan yaitu sama sama menggunakan pendekatan kuantitatif, selain itu kesamaan lainnya adalah sama sama di tingkat Sekolah Dasar. Akan tetapi perbedaannya bahwa penelitian terdahulu tidak membandingkan antara guru PNS dan Non PNS.

3. Jaya (2019) Tesis. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar di Kabupaten Semarang. Program Pascasarjana. Manajemen Pendidikan. UPGRIS.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar di Kabupaten Semarang. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *exspost pasto*. Penggalan data menggunakan angke, analisis data menggunakan uji normalitas, homogenitas, linieritas, analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan analisis korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja guru diperoleh nilai *t*-hit sebesar 5,083. Dari hasil penghitungan diperoleh nilai *t*-hit adalah $5.083 \geq$ nilai *t*-*tab* adalah 2.068; lalu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh motivasi kerja dengan kinerja guru.

Penelitian ini memiliki kesamaan yaitu sama sama menggunakan pendekatan kuantitatif, selain itu kesamaan lainnya adalah sama sama di tingkat Sekolah Dasar. Akan tetapi perbedaannya bahwa penelitian terdahulu tidak membandingkan antara guru PNS dan Non PNS.

4. Werang (2019) Tesis. Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Distrik Mindiptana, Papua. Program pascasarjana UNIPA Papua.

Penelitian bertujuan 1) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. 2) untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja guru. 3) untuk mengetahui pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja guru. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *exspost pasto*. Penggalan data menggunakan angke, analisis data menggunakan uji normalitas, homogenitas, linieritas, analisis data

menggunakan analisis regresi linier sederhana. Motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua, yang diindikasikan oleh nilai $R^2 = 0.864$ dengan nilai signifikansi ($p-value$) = 0.000. Semangat kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua, yang diindikasikan oleh nilai $R^2 = 0.210$ dengan nilai signifikansi ($p-value$) = 0.000. dapat disimpulkan bahwa motivasi dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua.

Penelitian ini memiliki kesamaan yaitu sama sama menggunakan pendekatan kuantitatif, selain itu kesamaan lainnya adalah sama sama di tingkat Sekolah Dasar. Akan tetapi perbedaannya bahwa penelitian terdahulu tidak membandingkan antara guru PNS dan Non PNS.

5. Yuniarini (2019) Tesis. Perbedaan Motivasi Kerja Tutor Pendidikan Nonformal Ditinjau dari Status Pekerjaan di Provinsi Bali. Program Pascasarjana Universitas Ganesa. Bali.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan Motivasi Kerja Tutor Pendidikan Nonformal Ditinjau dari Status Pekerjaan di Provinsi Bali. Program Pascasarjana Universitas Ganesa. Bali. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *expost facto*. Penggalan data menggunakan angke, analisis data menggunakan uji normalitas, homogenitas, linieritas, analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil uji hipotesis menggunakan *independent sample t-test* nilai signifikansi motivasi internal sebesar 0,662 dan motivasi eksternal 0,889 ($p < 0,05$),

dengan demikian H_a ditolak dan H_0 diterima, yang artinya tidak terdapat perbedaan motivasi kerja tutor pendidikan nonformal ditinjau dari status pekerjaan di Provinsi Bali.

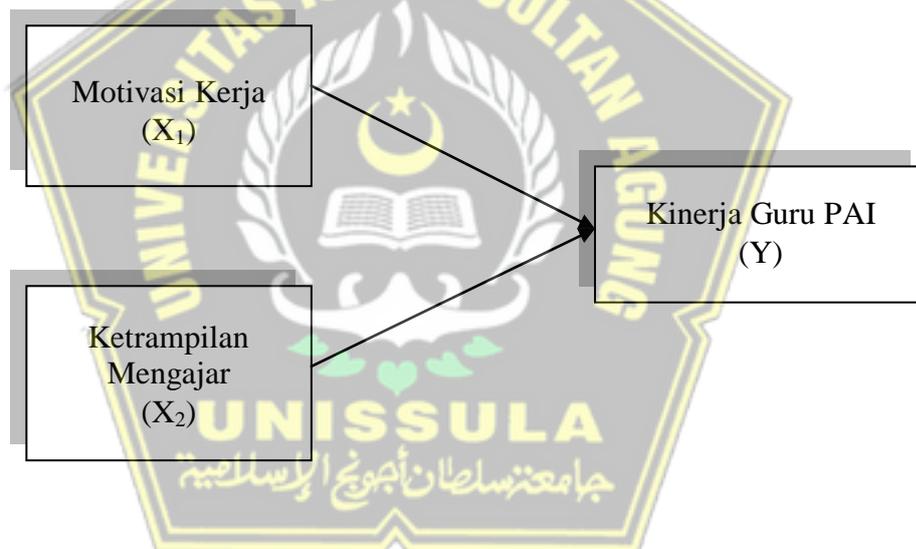
Penelitian ini memiliki kesamaan yaitu sama sama menggunakan pendekatan kuantitatif, selain itu kesamaan lainnya adalah sama sama di mengkaji variabel motivasi kerja. Akan tetapi perbedaannya bahwa penelitian terdahulu tidak membandingkan antara guru PNS dan Non PNS.

2.3. Kerangka Konseptual (Berfikir Berfikir)

Kinerja guru di dalam organisasi sekolah adalah lebih dari pada sekedar berprestasi. Kinerja tidak lain adalah tampilan kerja yang merupakan hasil implementasi dan praktik kerja dari awal sampai saat ini. Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi kinerja guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang guru bersangkutan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja sebagai suatu dorongan positif yang muncul dari dalam diri akibat adanya pengaruh eksternal maupun internal dari seorang guru dapat meningkatkan kinerja mereka. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja guru faktor motivasi sangat diperhatikan. Kualitas dan profesionalisme guru dapat terlihat dari kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain motivasi kerja salah satu pengaruh kinerja guru adalah ketrampilan mengajar. Keterampilan dasar mengajar (*teaching skills*) juga merupakan suatu karakteristik umum dari seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diwujudkan melalui tindakan. Keterampilan dasar mengajar (*teaching skills*) pada dasarnya adalah berupa bentuk-bentuk perilaku bersifat mendasar dan khusus yang harus dimiliki oleh seorang guru sebagai modal awal untuk melaksanakan tugas-tugas pembelajarannya secara terencana dan profesional.



Gambar 2.1. Kerangka Berfikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan metode survey kausalitas pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Peneliti melakukan survey terhadap tanggapan responden tentang pengaruh perbedaan motivasi kerja dan ketrampilan mengajar terhadap kinerja guru PAI di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak. Penelitian survey kausalitas bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel, pengaruh variabel mengacu pada kecenderungan bahwa variasi satu variabel diikuti oleh variabel yang lain. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menitikberatkan pada pengukuran dan analisis hubungan sebab-akibat antara bermacam-macam variabel, bukan prosesnya, penyelidikan dipandang berada dalam kerangka bebas nilai (Hardayani, 2020: 154).

3.2. Populasi, Sampel, dan Sampling

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada suatu obyek atau subyek, melainkan juga sifat atau karakteristik yang dimiliki oleh oleh suatu obyek atau subyek tersebut (Sugiyono, 2015: 117). Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru PAI

yang mengajar di SD Negeri Kecamatan Dempet Kabupaten Demak yang seluruhnya berjumlah 224 guru, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jumlah Guru PAI di SD Negeri Se-Kecamatan Dempet

No	Sekolah	Jumlah	Status
1	SDN Balerejo 1	1	PAI PNS
2	SDN Balerejo 2	1	PAI Honorer
3	SDN Balerejo 3	1	PAI PNS
4	SDN Baleromo 1	1	PAI PNS
5	SDN Baleromo 2	1	PAI Honorer
6	SDN Botosengon 1	1	PAI Honorer
7	SDN Botosengon 2	1	PAI Honorer
8	SDN Brakas	1	PAI Honorer
9	SDN Dempet 1	1	PAI Honorer
10	SDN Dempet 2	2	PAI PNS
11	SDN Dempet 3	1	PAI PNS
12	SDN Dempet 4	1	PAI PNS
13	SDN Gempol Denok	1	PAI PNS
14	SDN Harjowinangun 1	1	PAI Honorer
15	SDN Harjowinangun 2	1	PAI Honorer
16	SDN Jeruk Gulung	1	PAI PNS
17	SDN Karangrejo 1	1	PAI PNS
18	SDN Karangrejo 2	1	PAI PNS
19	SDN Kebonsari 1	1	PAI Honorer
20	SDN Kebonsari 2	1	PAI Honorer
21	SDN Kedungori 1	1	PAI PNS
22	SDN Kramat 1	1	PAI PNS
23	SDN Kramat 2	1	PAI PNS
24	SDN Karamat 3	2	PAI PNS
25	SDN Kunir 1	1	PAI Honorer
26	SDN Kunir 2	1	PAI Honorer
27	SDN Kuwu 1	1	PAI Honorer
28	SDN Merak 1	1	PAI PNS
29	SDN Merak 2	1	PAI PNS
30	SDN Sidomulyo 1	1	PAI PNS
31	SDN Sidomulyo 2	1	PAI PNS
32	SD N Sidomulyo 3	1	PAI Honorer
	Jumlah	34	

Sumber: Data guru SD Negeri Se-Kec. Dempet

Berdasarkan tabel di atas maka populasi dalam penelitian ini adalah 34 guru PAI di SD Negeri Se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2015: 118), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel juga dapat diartikan bagian dari populasi yang akan diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah guru PAI SD Negeri Se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak berjumlah 34 orang.

3. Sampling

Menurut Sugiyono (2014:116) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2014:118) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Peneliti memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 34 orang.

3.3. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual Variabel

Definisi konseptual variabel merupakan penjelasan teoritis mengenai konsep yang berhubungan dengan variabel penelitian yang berdasarkan

pendapat para pakar yang telah dikemukakan, secara rinci dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kinerja guru (Y) merupakan kemampuan seorang guru untuk melaksanakan proses pembelajaran, membimbing, memberikan pelayanan kepada peserta didik, baik di dalam maupun di luar kelas. Kemudian guru mengadakan evaluasi dan tindak lanjut hasil evaluasi dari proses pembelajaran untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik, serta mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran.
- b. Motivasi kerja guru (X1) merupakan kekuatan/dorongan yang dimiliki guru secara internal maupun eksternal untuk mempersiapkan dirinya dalam melaksanakan tugas utama sehingga tercapainya tujuan pembelajaran.
- c. keterampilan mengajar (X2) adalah kemampuan atau kecakapan yang harus di kuasai guru dalam memenuhi tugas mengajar dengan dilakukan secara professional.

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan batasan ruang lingkup yang diteliti agar batasan operasional variabel jelas. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Guru: skor yang didapat dari kuesioner kinerja guru dengan dimensi (1) kualitas kerja; (2) kecepatan/ketepatan kerja; (3) kemampuan kerja; (4) komunikasi.

2. Motivasi kerja: skor yang didapat dari kuesioner motivasi kerja dengan dimensi (1) tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas; (2) memiliki perasaan senang dalam bekerja; (3) selalu berusaha untuk mengguguli orang lain; (4) Imbalan yang layak; (5) Kesempatan untuk promosi, (6) Memperoleh pengakuan.
3. Ketrampilan mengajar: (1) keterampilan membuka dan menutup pembelajaran, (2) keterampilan menjelaskan, (3) keterampilan mengadakan variasi, (4) keterampilan memberikan penguatan, (5) keterampilan bertanya, (6) keterampilan mengelola kelas, (7) keterampilan mengajar kelompok kecil dan perorangan, dan (8) keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil.

3.4. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SD Negeri Se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak dalam kurun waktu, yaitu mulai bulan Maret sampai dengan bulan Agustus tahun 2022. Adapun rencana jadwal penelitian disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 3.2 Rencana Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Bulan dan Tahun 2021/2022					
		Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug
1	Pengusulan tema tesis dan penyusunan proposal tesis	x					
2	Seminar proposal tesis dan revisi proposal		x				
3	Uji coba instrumen tesis		x	x			
4	Izin penelitian, pelaksanaan penelitian			x	x		
5	Pengolahan dan analisis data				x	x	
6	Penyusunan tesis dan bimbingan					x	

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan angket. Angket merupakan daftar pertanyaan tertulis yang disusun oleh peneliti yang kemudian diajukan kepada responden penelitian. Angket ini digunakan sebagai instrumen untuk mengumpulkan data.

Menurut Sugiyono (2012: 230) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti. Dalam penelitian kuesioner disebarkan bersifat tertutup dimana setiap pernyataan sudah sediakan alternatif jawaban yang dianggap sesuai dengan apa yang mereka rasakan. Kuesioner atau angket disebarkan semua guru PAI dengan Status PNS dan Honorer di SD Se-Kecamatan Dempet.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dengan kisaran kontinu 1–5 (satu-lima). Pemberian skor dari hasil jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut: tidak pernah, kadang-kadang, jarang, sering dan selalu dengan skor penilaian yang berbeda-beda pula. Teknik pengumpulan data ini menggunakan angket dalam bentuk kalimat pernyataan.

3.6. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini adalah angket. Tujuan dari angket ini adalah memperoleh data mengenai pengaruh variabel X1 motivasi kerja, X2 ketrampilan mengajar dengan variabel Y yaitu kinerja guru. Penelitian ini menggunakan angket tertutup yaitu angket yang disajikan dalam bentuk

sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan memberikan checklist (√).

1. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

Indikator kinerja guru yang telah dijabarkan kemudian dituangkan ke dalam kisi-kisi instrumen dan dibuat menjadi butir pernyataan-pernyataan.

Tabel 3.3. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru

Variabel	Dimensi	Indikator	Item soal
Kinerja guru	Kualitas kerja	Menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran	3
		Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa	3
		Melakukan program evaluasi dengan baik	3
	Kecepatan ketepatan kerja	ketepatan waktu dan pembelajaran	3
		Berhati-hati dalam menjelaskan materi ajaran	3
		Melakukan penilaian hasil belajar dengan teliti	3
	Kemampuan kerja	Mampu merencanakan dan mengelola KBM dengan baik	3
		Mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa	3
		Menggunakan berbagai teknik dalam mengelola proses belajar mengajar	2
	Komunikasi	Mengkomunikasikan hal-hal yang baru dalam pembelajaran	2
		Terbuka dalam menerima masukan guna perbaikan pembelajaran	2
		Jumlah Soal	30

2. Instrumen Motivasi Kerja

Tabel 3.4. Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja Guru

Variabel	Dimensi	Indikator	Jumlah Soal
Motivasi Kerja	Tanggung jawab	Tanggung jawab dalam mengajar	3
		Tanggung jawab menyelesaikan	3

		administrasi pembelajaran	
Sesuai target		Menyelesaikan materi pelajaran sesuai dengan kaldik	3
		Menyusun RPP di awal semester tepat waktu	3
		Hadir dan pulang kerja sesuai dengan jawal dan waktu yang ditentukan	3
Mandiri		Menyelesaikan berbagai kesulitan mengajar dengan penuh gigih dan mandiri	3
		Berusaha menjadi yang terbaik dalam melaksanakan TUPOKSInya sebagai guru	3
Kemauan		Melaksanakan pekerjaan dengan penuh gembira	3
		Memiliki minat dan kesungguhan dalam mengajar	3
		Mengajar tanpa ada paksanaan	3
		Jumlah Soal	30

3. Instrumen Ketrampilan Mengajar

Tabel 3.5. Kisi-Kisi Instrumen Ketrampilan Mengajar

Variabel	Dimensi	Indikator	Jumlah Soal
Ketrampilan mengajar	Ketrampilan membuka dan menutup pelajaran	Ketrampilan membuka pelajaran	2
		Ketrampilan menutup pelajaran	2
	keterampilan menjelaskan	Menjelaskan materi pelajaran	2
		Menjelaskan soal ulangan	2
	Ketrampilan mengadakan variasi	Mengadakan variasi model pembelajaran	2
		Variasi menggunakan media pembelajaran	2
	Ketrampilan memberikan penguatan	Penguatan kepada siswa dalam belajar	2
		Penguatan kepada siswa dalam menghadapi kesulitan belajar	2
	Keterampilan bertanya	Bertanya kepada siswa secara pribadi	2
		Bertanya kepada siswa dalam	2

		kelompok kelas	
Keterampilan mengelola kelas		Mengelola pembelajaran	2
		Mengelola motivasi belajar	2
Keterampilan mengajar kelompok kecil dan perorangan		Keterampilan mengajar kelompok kecil	2
		Keterampilan mengajar kelompok perorangan	2
keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil		keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil	2
		Jumlah Soal	30

3.7. Teknik Analisi Data

Data yang telah terkumpul dianalisis secara manual (termasuk dengan kalkulator) dan dengan bantuan program aplikasi komputer atau data akan dianalisis dengan menggunakan teknik regresi dengan statistik parametrik dengan bantuan microsoft excel dan program SPSS. Adapun tahap pelaksanaan analisis adalah:

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Arikunto, 2017:168). Alat ukur dikatakan valid reliabel jika alat ukur tersebut menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur.

Sebuah instrumen dikatakan memiliki validitas konstruk jika butir soal yang membangun instrumen tersebut mengukur setiap aspek berpikir seperti yang disebutkan dalam tujuan evaluasi (Arikunto, 2013: 83). Pembuktian validitas konstruk dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu

exploratory factor analysis (EFA) dan confirmatory factor analysis (CFA). Penelitian ini menggunakan metode EFA untuk membuktikan validitas konstruk instrumen dan dibantu program SPSS 24.0. Rumusnya adalah:

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum n \cdot \sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

- R = Koefisien korelasi product moment
- X = Skor dari item
- Y = Skor dari total item
- N = Jumlah sampel

Untuk memperoleh instrumen yang valid, maka instrumen diuji cobakan kepada 30 responden di luar sampel penelitian. Terdapat 5 alternatif jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju) dalam instrumen kemudian dikonversi ke dalam skor 5, 4, 3, 2, dan 1. Adapun hasil uji validitas adalah sebagai berikut.

a. Kinerja Guru (Y)

Pada variabel kinerja guru dilakukan uji coba instrumen yang terdiri atas 30 soal. Hasil uji validitas instrumen dilakukan perbandingan antara nilai korelasi r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . diketahui bahwa dari 30 butir soal terdapat 1 soal yang tidak valid karena $r_{hitung} < r_{tabel}$ yang terdapat pada soal nomor 11, sehingga soal tersebut tidak digunakan dalam penelitian. Dari hasil tersebut, maka jumlah butir soal kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian berjumlah 29 soal.

b. Motivasi kerja guru (X1)

Pada variabel motivasi kerja guru dilakukan uji coba instrumen yang terdiri atas 30 soal. Hasil uji validitas instrumen dilakukan perbandingan antara nilai korelasi r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . diketahui bahwa dari 30 butir soal terdapat 2 soal yang tidak valid karena $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ yang terdapat pada soal nomor 11 dan 23, sehingga kedua soal tersebut tidak digunakan dalam penelitian. Dari hasil tersebut, maka jumlah butir soal kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian berjumlah 28 soal.

c. Ketrampilan mengajar (X2)

Pada variabel ketrampilan mengajar guru dilakukan uji coba instrumen yang terdiri atas 30 soal. Hasil uji validitas instrumen dilakukan perbandingan antara nilai korelasi r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . diketahui bahwa dari 30 butir soal terdapat 1 soal yang tidak valid karena $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ yang terdapat pada soal nomor 17, sehingga kedua soal tersebut tidak digunakan dalam penelitian. Dari hasil tersebut, maka jumlah butir soal kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian berjumlah 29 soal.

2. Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Teknik pengujian ini menggunakan teknik analisis yang dikembangkan oleh Alpha Cronbach. Hasil perhitungan adalah reliabel bila koefisien alphanya lebih besar dari r_{tabel} artinya dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian (Arikunto,

2017:196). Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \partial b^2}{\partial t^2} \right)$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir soal atau pertanyaan
 $\sum \partial b^2$ = Jumlah varians butir
 ∂t^2 = Varians total

Mengenai perhitungan korelasinya jika angka korelasi yang diperoleh > 0,6 taraf signifikansi 5% dikatakan reliabel dan jika angka korelasi < 0,6”maka tidak reliabel (Ghozali, Imam, 2016: 56). Adapun hasil statistik menggunakan program *spss for windows 24* untuk reliabilitas pada masing-masing variabel, dapat direkapitulasi pada tabel berikut ini:

Tabel 3.6
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Kinerja Guru (Y)	,917
Motivasi kerja guru (X ₁)	,918
Ketrampilan mengajar (X ₂)	,926

Hasil dari uji reliabilitas pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha > 0,6. Hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel. Adapun besarnya nilai korelasi seluruh variabel yaitu motivasi kerja guru (X₁), ketrampilan mengajar (X₂) dan kinerja guru (Y) masuk dalam kategori reliabilitas sangat tinggi.

3. Uji Asumsi/Persyaratan

1. Uji Normalitas

Uji persyaratan yang dilakukan salah satunya adalah uji normalitas. Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data penelitian. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan menggunakan SPSS dengan berdasarkan probabilitas. Kriteria uji normalitas: apabila nilai r (probabilitas value/critical value) lebih kecil sama dengan (\leq) dari tingkat α yang digunakan maka H_0 ditolak. Artinya data variabel yang diteliti mengikuti distribusi normal. Sebaliknya apabila nilai r (probabilitas value/critical value) lebih besar sama dengan (\geq) dari tingkat α yang digunakan maka H_0 diterima. Artinya data variabel yang diteliti tidak mengikuti distribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji linieritas antara variabel kompetensi pedagogik (X_1), motivasi kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y). Linieritas diuji dengan uji F. Linieritas dimaksudkan untuk menunjukkan adanya hubungan antara variabel-variabel indikator dan variabel-variabel laten, Uji linieritas hubungan antar variabel dilakukan dengan cara menggambarkan hubungan antar variabel dalam bentuk garis linier.

3. Uji Multikolinieritas

Penggunaan uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya satu atau lebih variabel bebas mempunyai hubungan dengan variabel bebas lainnya (Purwanto dan Sulistyastuti, 2013: 198). Untuk

mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai *Variance Inflation Factor* tidak lebih dari 10 ($VIF < 10$), maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas, sebaliknya apabila nilai *variance inflation factor* lebih dari 10, maka dapat disimpulkan terdapat multikolinieritas. Apabila terjadi multikolinieritas maka analisis regresi linier tidak dapat dilakukan.

4. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas itu dengan melihat grafik plok antara nilai prediksi dengan residualnya. Adapun dasar untuk menganalisisnya adalah:

- a) Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola tertentu, titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, Imam, 2016: 56).

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menetapkan metode analisis yang digunakan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan ganda. Uji regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sedangkan uji independent

sampel T test digunakan untuk mengetahui perbedaan pengaruh. Untuk melakukan analisis regresi sederhana, menurut Sudjana (2014, 58) dirumuskan sebagai berikut:

Regresi sederhana: $\hat{Y} = a + bX$

Regresi ganda : $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Uji Hipotesis dengan teknik analisis regresi sederhana dapat dilakukan menggunakan SPSS dengan uji ANOVA atau F test. Kriteria yang digunakan apabila nilai hitung $F \geq$ nilai tabel F maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antar variabel yang diuji dan sebaliknya. Selain itu dapat digunakan kriteria *probabilitas* value. Apabila nilai probabilitas \leq tingkat signifikansi yang ditentukan maka H_0 ditolak dan begitu juga sebaliknya jika nilai probabilitas \geq tingkat signifikansi yang ditentukan maka H_0 diterima.

Kepentingan pengujian signifikansi koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan menggunakan uji-t dan untuk mendapatkan Uji-t bisa diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS. Adapun kaidah keputusan hasil uji adalah:

H_0 diterima : jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka pengaruh signifikan.

H_1 diterima : jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, tidak ada pengaruh signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data Variabel

Hasil penelitian diawali dengan paparan deskripsi tentang data yang diperoleh dari responden/sampel penelitian. Responden penelitian ini adalah guru PAI di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak berjumlah 34 guru. Kuesioner penelitian terdiri dari tiga variabel, yaitu motivasi kerja, keterampilan mengajar dan kinerja guru.

1. Motivasi Kerja Guru PAI di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak

Data dari hasil penelitian motivasi kerja guru (X_1) yang dijarung melalui penyebaran kuesioner, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 28 butir pernyataan dengan penggunaan skala pilihan jawaban skala lima (5 opsi), dengan sampel yang berjumlah 34 guru PAI di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak. Hasil analisis statistik deskriptif motivasi kerja guru dibantu program SPSS 24.0 sebagai berikut:

Tabel. 4.1
Deskripsi Statistik Motivasi Kerja Guru

N	Valid	34
	Missing	0
Mean		124.47
Std. Deviation		7.399
Range		28
Minimum		109
Maximum		137
Sum		4232

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memiliki skor minimum 109 dan skor maksimum 137 dengan skor range 28 serta nilai mean sebesar 124,47. Hasil tersebut kemudian dibentuk menjadi distribusi frekuensi dengan perhitungan interval sebagai berikut:

Skor maksimal = 137

Skor minimal = 109

Range = 28

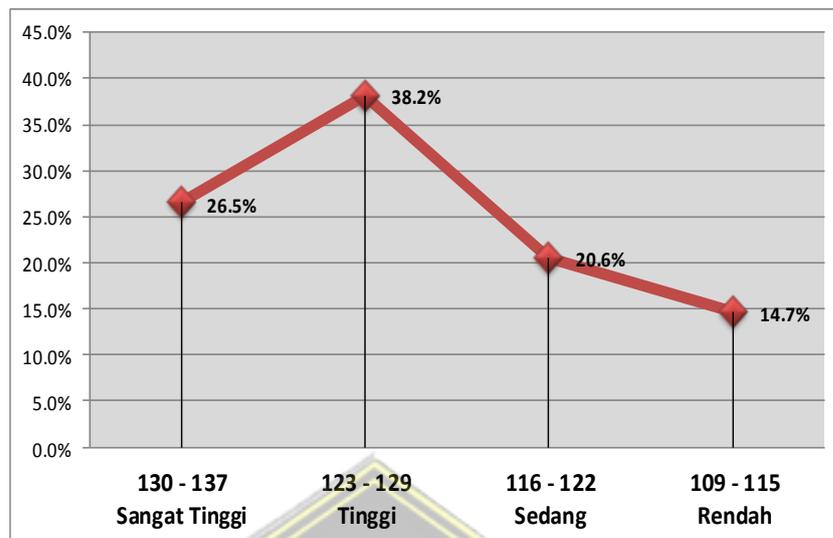
Interval kelas = $28 : 4 = 7$

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru PAI

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase (%)
130 - 137	Sangat Tinggi	9	26,5%
123 - 129	Tinggi	13	38,2%
116 - 122	Sedang	7	20,6%
109 - 115	Rendah	5	14,7%
Jumlah		34	100 %

Berdasarkan tabel 4.2 di atas terlihat bahwa dari 34 responden guru PAI mengenai motivasi kerja guru yang menyatakan sangat tinggi sebanyak 9 (26,5%) responden, tinggi sebanyak 13 (38,2%) responden, sedang sebanyak 7 (20,6%) responden dan rendah sebanyak 5 (14,7%) responden.

Dengan nilai mean sebesar 124,47 masuk pada interval 123 - 129 pada kriteria tinggi, maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru PAI di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hasil analisis deskriptif tersebut dapat digambarkan dalam bentuk *column grafik* seperti gambar berikut:



Gambar 4.1
Grafik Motivasi Kerja Guru PAI
di SD Negeri se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak

2. Keterampilan Mengajar Guru PAI di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak

Data dari hasil penelitian keterampilan mengajar guru (X_2) yang dijangking melalui penyebaran kuesioner, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 29 butir pernyataan dengan penggunaan skala pilihan jawaban skala lima (5 opsi), dengan sampel yang berjumlah 34 guru PAI di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak. Hasil analisis statistik deskriptif keterampilan mengajar guru dibantu program SPSS 24.0 sebagai berikut:

Tabel. 4.3
Deskripsi Statistik Keterampilan Mengajar Guru

N	Valid	34
	Missing	0
Mean		126.91
Std. Deviation		7.689
Range		31
Minimum		111
Maximum		142
Sum		4315

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa keterampilan mengajar guru memiliki skor minimum 111 dan skor maksimum 142 dengan skor range 31 serta nilai mean sebesar 126,91. Hasil tersebut kemudian dibentuk menjadi distribusi frekuensi dengan perhitungan interval sebagai berikut:

Skor maksimal = 142

Skor minimal = 111

Range = 31

Interval kelas = $31 : 4 = 7,75 \approx 8$ (dibulatkan)

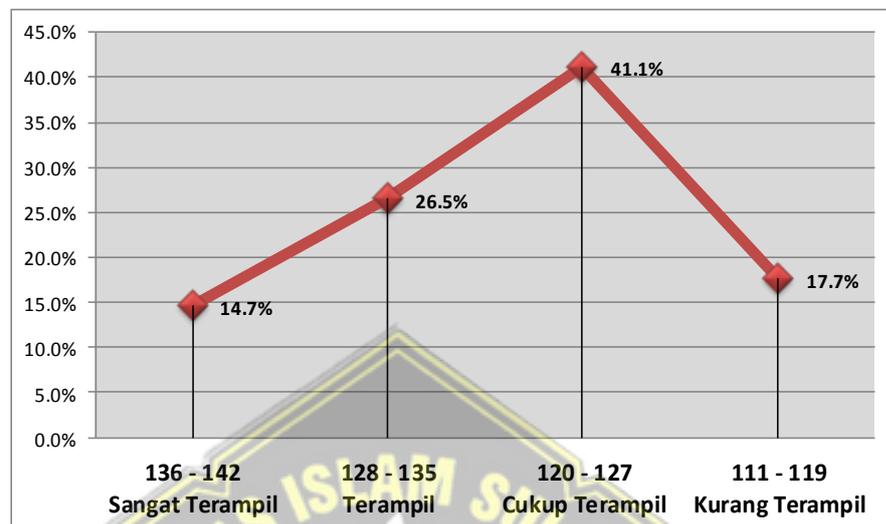
Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru PAI

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase (%)
136 - 142	Sangat Terampil	5	14,7%
128 - 135	Terampil	9	26,5%
120 - 127	Cukup Terampil	14	41,1%
111 - 119	Kurang Terampil	6	17,7%
Jumlah		34	100 %

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa dari 34 responden guru PAI mengenai keterampilan mengajar guru yang menyatakan sangat terampil sebanyak 5 (14,7%) responden, terampil sebanyak 9 (26,5%) responden, cukup terampil sebanyak 14 (41,1%) responden dan kurang terampil sebanyak 6 (17,7%) responden.

Dengan nilai mean sebesar 126,91 masuk pada interval 120 - 127 pada kriteria cukup terampil, maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa keterampilan mengajar guru PAI di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak pada kategori cukup

terampil. Hasil analisis deskriptif tersebut dapat digambarkan dalam bentuk *column grafik* seperti gambar berikut:



Gambar 4.1
Grafik Keterampilan Mengajar Guru PAI
di SD Negeri se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak

3. Kinerja Guru PAI di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak

Data dari hasil penelitian kinerja guru (Y) yang dijarang melalui penyebaran kuesioner, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 29 butir pernyataan dengan penggunaan skala pilihan jawaban skala lima (5 opsi), dengan sampel yang berjumlah 20 guru PAI di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak. Hasil analisis statistik deskriptif kinerja guru dibantu program SPSS 24.0 sebagai berikut:

Tabel. 4.5
Deskripsi Statistik Kinerja Guru

N	Valid	34
	Missing	0
Mean		130.76
Std. Deviation		8.283
Range		32
Minimum		110

Maximum	142
Sum	4446

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru memiliki skor minimum 110 dan skor maksimum 142 dengan skor range 32 serta nilai mean sebesar 130,76. Hasil tersebut kemudian dibentuk menjadi distribusi frekuensi dengan perhitungan interval sebagai berikut:

Skor maksimal = 142

Skor minimal = 110

Range = 32

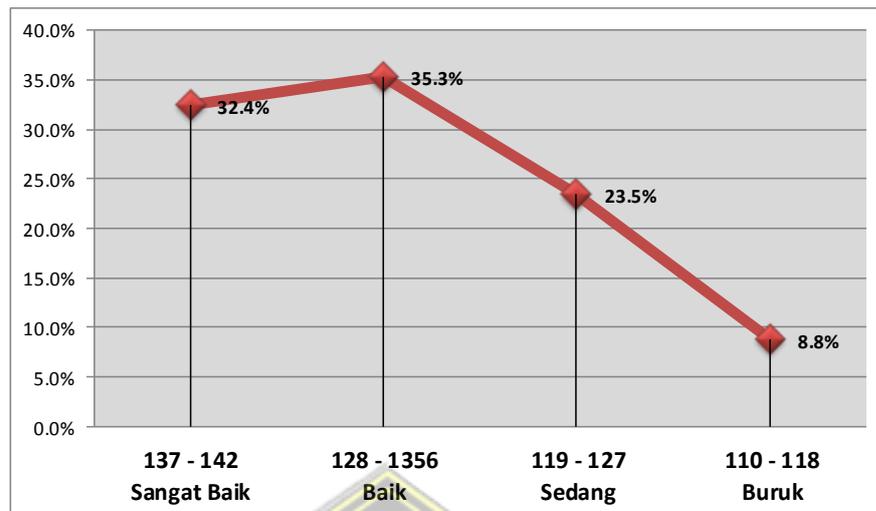
Interval kelas = $32 : 4 = 8,5 \approx 9$ (dibulatkan)

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Kinerja Guru PAI

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase (%)
137 - 142	Sangat Baik	11	32,4%
128 - 136	Baik	12	35,3%
119 - 127	Sedang	8	23,5%
110 - 118	Buruk	3	8,8%
Jumlah		34	100 %

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa dari 34 responden guru PAI PNS mengenai kinerja guru yang menyatakan sangat baik sebanyak 11 (32,4%) responden, baik sebanyak 12 (35,3%) responden, sedang sebanyak 8 (23,5%) responden dan rendah sebanyak 3 (8,8%) responden.

Dengan nilai mean sebesar 130,76 masuk pada interval 128 - 136 pada kriteria baik, maka berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru PAI di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak memiliki kinerja yang baik. Hasil analisis deskriptif tersebut dapat digambarkan dalam bentuk *column grafik* seperti gambar berikut:



Gambar 4.3

Grafik Kinerja Guru PAI di SD Negeri Se-Kecamatan Dempet

4.1.2. Hasil Uji Prasyarat

Sebelum melakukan analisis regresi terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan. Model regresi yang baik adalah model yang dapat memenuhi persyaratan. Adapun pengujian yang dilakukan pada penelitian ini meliputi:

1. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap data variabel penelitian adalah untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi tidak normal apabila nilai signifikansi dibawah $< 0,05$ dan jika signifikansi $> 0,05$ maka berarti data berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *shapiro wilk* dikarenakan sampel dalam penelitian ini kurang dari 50. Hasil uji normalitas diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi Kerja	.092	34	.200	.976	34	.650
keterampilan Mengajar	.106	34	.200	.983	34	.864
Kinerja Guru	.134	34	.127	.940	34	.061

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas *shapiro wilk* terlihat bahwa data pada variabel motivasi kerja, keterampilan mengajar dan kinerja guru memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk uji regresi.

2. Uji Linieritas

Pengujian linieritas bertujuan untuk mengetahui variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan linier atau tidak mempunyai hubungan, dengan cara mencari tau nilai *sig. Deviation from linearity*. Jika nilai *sig* > 0,05 maka bisa dinyatakan kedua variabel mempunyai hubungan yang linier sebaliknya jika nilai *sig* < 0,05 maka berarti kedua variabel tidak linier. Hasil dari perhitungan uji linieritas dari penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.8
Linieritas Kinerja Guru (Y) dengan Motivasi Kerja (X₁)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	2097.201	24	87.383	4.712	.010
		Deviation from Linearity	888.303	1	888.303	47.897	.000
			1208.898	23	52.561	2.834	.054
	Within Groups		166.917	9	18.546		
	Total		2264.118	33			

Berdasarkan dari hasil uji linieritas pada data yang berasal dari guru PAI diatas diketahui nilai sig pada *Devination from linearity* sebesar 0,054 > 0,05 yang berarti bahwa kinerja guru dengan motivasi kerja mempunyai hubungan yang linier.

Tabel 4.9
Linieritas Kinerja Guru (Y) dengan Keterampilan Mengajar (X₂)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Keterampilan Mengajar	Between Groups	(Combined)	2161.868	21	102.946	12.082	.000
		Linearity	1853.106	1	1853.106	217.479	.000
		Deviation from Linearity	308.762	20	15.438	1.812	.146
	Within Groups		102.250	12	8.521		
Total			2264.118	33			

Berdasarkan dari hasil uji linieritas pada data yang berasal dari guru PAI diatas diketahui nilai sig pada *Devination from linearity* adalah 0,146 > 0,05 yang berarti bahwa kinerja guru dengan keterampilan mengajar mempunyai hubungan yang linier.

3. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan varaiance factors (VIF). Data dikatakan tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai tolerance $\geq 0,1$ dan VIF tidak lebih dari 10 (Suliyanto, 2011). Berikut ini adalah hasil uji Multikolinieritas pada variabel penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

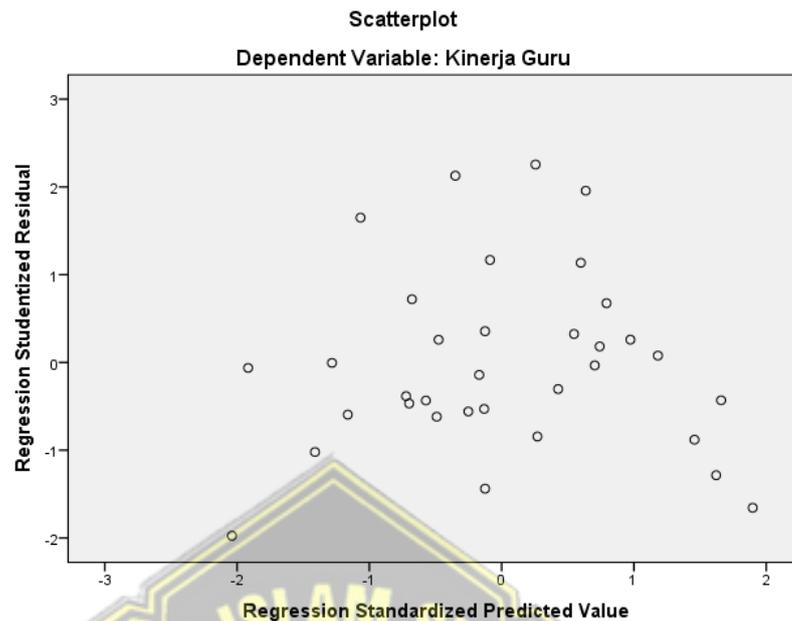
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	.367	2.724
Keterampilan Mengajar	.367	2.724

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai tolerance semua variabel berada diatas 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

4. Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedasitas dan jika berbeda disebut heterokedasitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedasitas atau tidak terjadi heterokedasitas. Adapaun grafik uji heterokedasitas menggunakan SPSS 24.0 dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.4
Grafik Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot di atas, menunjukkan bahwa terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.1.3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara karena jawaban itu berdasar pada teori melalui kerangka berpikir dari peneliti. Adapun hipotesis yang diuji kebenarannya dalam penelitian ini antara lain: 1) Terdapat pengaruh motivasi kerja guru PAI terhadap kinerja di Sekolah Dasar Kecamatan Dempet Kabupaten Demak. 2) Terdapat pengaruh keterampilan mengajar guru PAI terhadap kinerja di Sekolah Dasar se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak. 3) Terdapat pengaruh motivasi kerja guru dan keterampilan mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Dempet

Kabupaten Demak. Adapun hasil pengujian hipotesis lebih jelasnya diuraikan penjelasannya di bawah ini:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Guru PAI Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Dempet Kabupaten Demak

Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja guru PAI terhadap kinerja di SD Negeri Kecamatan Dempet Kabupaten Demak melalui analisis regresi sederhana berbantu program SPSS 24.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Anova Motivasi Kerja Guru PAI Terhadap Kinerja Guru

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	888.303	1	888.303	20.661	.000 ^b
Residual	1375.815	32	42.994		
Total	2264.118	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel *anova* motivasi kerja guru PAI terhadap kinerja guru dapat dijelaskan bahwa hasil analisis diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $20,661 > F_{tabel} 4,15$. Hal ini menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh motivasi kerja guru PAI terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Dempet Kabupaten Demak” diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja guru PAI terhadap kinerja guru dapat dilihat tabel di bawah ini:

Tabel 4.12
Kontribusi Pengaruh Motivasi Kerja Guru PAI Terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.392	.373	6.557

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *Rsquare* sebesar 0,392 yang berarti bahwa kontribusi pengaruh yang diberikan motivasi kerja guru PAI sebesar 39,2% terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Dempet Kabupaten Demak.

Tabel 4.13
Coeffisients Regresi Motivasi Kerja Guru PAI Terhadap Kinerja Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43.481	19.235		2.260	.031
Motivasi Kerja	.701	.154	.626	4.545	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel *coeffisients* regresi linier sederhana diatas, diperoleh model persamaan regresi yaitu:

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = 43,481 + 0,701 X$$

Berdasarkan hasil persamaan model regresi menunjukkan konstanta sebesar 43,481 dapat diartikan bahwa pada saat motivasi kerja guru bernilai 0, maka kinerja guru memiliki nilai 43,481 dengan asumsi penambahan pada koefisien regresi variabel motivasi kerja guru sebesar 0,701 menunjukkan bahwa setiap ada kenaikan motivasi kerja guru (X_1) maka dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0,701.

Nilai koefisien regresi motivasi kerja guru (0,701) nilai ini bersifat positif/searah, dimana memiliki arti bahwa baik buruknya kinerja guru dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi kerja guru. Semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin baik kinerja guru. Demikian pula

sebaliknya jika motivasi kerja guru rendah, maka kinerja guru PAI di Sekolah Dasar Kecamatan Dempet Kabupaten Demak. juga akan menurun.

2. Pengaruh Keterampilan Mengajar Guru PAI Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Dempet Kabupaten Demak

Hasil pengujian pengaruh keterampilan mengajar guru PAI terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Dempet Kabupaten Demak melalui analisis regresi sederhana berbantu program SPSS 24.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Anova Keterampilan Mengajar Guru PAI Terhadap Kinerja Guru

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1853.106	1	1853.106	144.277	.000 ^b
	Residual	411.012	32	12.844		
	Total	2264.118	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Keterampilan Mengajar

Berdasarkan tabel *anova* keterampilan mengajar guru PAI terhadap kinerja guru dapat dijelaskan bahwa hasil analisis diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $144,277 > F_{tabel}$ 4,15. Hal ini menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh keterampilan mengajar guru PAI terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Dempet Kabupaten Demak” diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh keterampilan mengajar guru PAI terhadap kinerja guru dapat dilihat tabel di bawah ini:

Tabel 4.15
Kontribusi Pengaruh Keterampilan
Mengajar Guru PAI Terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.818	.813	3.584

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Mengajar

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *Rsquare* sebesar 0,818 yang berarti bahwa kontribusi pengaruh yang diberikan keterampilan mengajar guru PAI sebesar 81,8% terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Dempet Kabupaten Demak.

Tabel 4.16
Coeffisients Keterampilan Mengajar
Guru PAI Terhadap Kinerja Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.070	10.316		.685	.498
Keterampilan Mengajar	.975	.081	.905	12.012	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel *coeffisients* regresi linier sederhana diatas, diperoleh model persamaan regresi yaitu:

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = 7,070 + 0,975$$

Berdasarkan hasil persamaan model regresi menunjukkan konstanta sebesar 7,070 dapat diartikan bahwa pada saat keterampilan mengajar guru bernilai 0, maka kinerja guru memiliki nilai 7,070 dengan asumsi penambahan pada koefisien regresi variabel keterampilan mengajar guru

sebesar 0,975 menunjukkan bahwa setiap ada kenaikan keterampilan mengajar guru (X_2) maka dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0,975.

Nilai koefisien regresi keterampilan mengajar guru (0,975) nilai ini bersifat positif/searah, dimana memiliki arti bahwa baik buruknya kinerja guru dipengaruhi oleh tinggi rendahnya keterampilan mengajar yang dimiliki oleh guru. Semakin terampil guru PAI dalam mengajar, maka semakin baik kinerja guru. Demikian pula sebaliknya jika guru PAI kurang terampil dalam mengajar, maka kinerja guru PAI di Sekolah Dasar Kecamatan Dempet Kabupaten Demak, juga akan menurun.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Keterampilan Mengajar Guru PAI Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Dempet Kabupaten Demak

Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja dan keterampilan mengajar guru PAI secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Dempet Kabupaten Demak melalui analisis regresi ganda berbantu program SPSS 24.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Anova X_1 dan X_2 Secara Simultan Terhadap Y

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1906.854	2	953.427	82.730	.000 ^b
	Residual	357.263	31	11.525		
	Total	2264.118	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Keterampilan Mengajar, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel *anova* motivasi kerja dan keterampilan mengajar guru PAI terhadap kinerja guru dapat dijelaskan bahwa hasil analisis

diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $82,730 > F_{tabel}$ 3,30. Hal ini menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh motivasi kerja dan keterampilan mengajar guru PAI secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Dempet Kabupaten Demak” diterima. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja dan keterampilan mengajar guru PAI secara bersama-sama terhadap kinerja guru dapat dilihat tabel di bawah ini:

Tabel 4.18
Kontribusi Pengaruh X_1 dan X_2 Secara Simultan Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.842	.832	3.395

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Mengajar, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R square* sebesar 0,832 yang berarti bahwa kontribusi pengaruh yang diberikan motivasi kerja dan keterampilan mengajar guru PAI secara bersama-sama sebesar 83,2% terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Dempet Kabupaten Demak.

Tabel 4.19
Coefficients X_1 dan X_2 Secara Simultan Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.845	10.414		1.425	.164
Motivasi Kerja	.285	.132	.254	2.160	.039
Keterampilan Mengajar	1.193	.127	1.107	9.401	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel *coefficients* regresi linier ganda diatas, diperoleh model persamaan regresi yaitu:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2$$

$$Y = 14,845 + 0,285 + 1,193$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta 14,845 menunjukkan bahwa besarnya nilai kinerja guru adalah 14,845 jika variabel motivasi kerja (X_1) dan keterampilan mengajar (X_2) bernilai 0.
- b. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) menunjukkan arah regresi yang positif sebesar 0,285, artinya setiap ada kenaikan motivasi kerja (X_1) maka dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0,285.
- c. Koefisien regresi variabel keterampilan mengajar (X_2) menunjukkan arah regresi yang positif sebesar 1,193, artinya setiap ada kenaikan keterampilan mengajar (X_2) maka dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 1,193.

Berdasarkan hasil tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa baik buruknya motivasi kerja guru PAI di ekolah Dasar Kecamatan Dempet Kabupaten Demak. dipengaruhi oleh motivasi kerja dan keterampilan mengajar guru. Semakin baik kedua variabel tersebut, maka akan meningkatkan kinerja guru. Demikian pula sebaliknya apabila kedua variabel tidak baik, maka akan menurunkan kinerja guru.

4.2. Pembahasan

Sebelum melakukan analisis regresi sederhana maupun ganda dalam penelitian ini peneliti melakukan uji instrument meliputi uji vakiditas dan reliabilitas angket dan uji prasyarat analisis diantaranya yaitu uji normalitas,

linieritas, multikolinieritas dan heterokedasitas. Hasil uji validitas angket kinerja guru diketahui bahwa dari 30 butir soal terdapat 1 soal yang tidak valid sehingga jumlah soal kuesioner kinerja guru yang digunakan berjumlah 29 soal. Pada variabel motivasi kerja guru dari 30 butir soal terdapat 2 soal yang tidak valid sehingga jumlah soal kuesioner motivasi kerja guru yang digunakan berjumlah 28 soal dan variabel keterampilan mengajar guru dari 30 butir soal terdapat 1 soal yang tidak valid sehingga jumlah soal kuesioner keterampilan mengajar guru yang digunakan berjumlah 29 soal.

Hasil dari uji reliabilitas pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha $> 0,6$. Hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel. Adapun besarnya nilai korelasi seluruh variabel yaitu motivasi kerja guru (X_1), keterampilan mengajar (X_2) dan kinerja guru (Y) masuk dalam kategori reliabilitas sangat tinggi

Hasil uji normalitas *shapiro wilk* terlihat bahwa data pada variabel motivasi kerja, keterampilan mengajar dan kinerja guru memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 sehingga seluruh data variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hasil uji linieritas memperoleh nilai Sig pada *deviation from linearity* variabel kinerja guru dengan motivasi kerja adalah sebesar $0,054 > 0,05$ dan variabel keterampilan mengajar sebesar $0,146 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja guru dengan motivasi kerja maupun keterampilan mengajar mempunyai hubungan yang linier.

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai tolerance diatas 0,1 sedangkan nilai VIF tidak melebihi 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolinearitas atau dapat dipercaya dan obyektif. Hasil uji heterokedasitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas pada model.

Berdasarkan hasil uji instrument dan uji prasyarat yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi dan hasil output analisis regresi dalam penelitian ini adalah sah.

4.2.1. **Pengaruh motivasi kerja guru PAI terhadap kinerja di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak.**

Hasil analisis statistik deskriptif motivasi kerja guru dari hasil penelitian yang di jaring melalui penyebaran kuesioner, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 28 butir menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memiliki nilai mean sebesar 124,47 masuk pada interval 123 - 129 pada kriteria tinggi, maka berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru PAI di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak memiliki motivasi kerja yang tinggi.

coefficients regresi linier sederhana diperoleh model persamaan regresi $Y = 43,481 + 0,701$ dengan nilai *Rsquare* yang diperoleh sebesar 0,392 yang

berarti bahwa kontribusi pengaruh yang diberikan motivasi kerja guru PAI sebesar 39,2% terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Dempet Kabupaten Demak.

Hasil *anova* motivasi kerja guru PAI terhadap kinerja guru dapat dijelaskan bahwa hasil analisis diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $20,661 > F_{tabel}$ 4,15. Hal ini menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh motivasi kerja guru PAI terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Dempet Kabupaten Demak” diterima.

Hasil penelitian ini selaras dengan Haryanto (2010) dalam penelitian bahwa ada pengaruh motivasi kerja guru PAI terhadap kinerja di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Juwono Pati. demikian juga penelitian ini selaras dengan teori menurut Uno dan Lamatenggo (2015:33) faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru dalam pelaksanaan tugas-tugasnya antara lain usaha, motivasi, kemampuan, ketrampilan, ketepatan persepsi terhadap peran atau tugas, kesempatan untuk berkinerja, ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan, faktor kelompok, dan faktor organisasi dan lingkungan, seperti gaya kepemimpinan atasan, keamanan tempat kerja, dan iklim organisasi.

Penelitian ini selaras dengan Sri Wahyuningsih (2011: 98) Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata nilai motivasi kerja guru PNS ditinjau dari kepuasan gaji adalah sebesar 21,1719 sedangkan rata-rata motivasi kerja guru non PNS sebesar 20,0000. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata motivasi kerja guru PNS lebih tinggi dibandingkan

motivasi kerja guru non PNS ditinjau dari kepuasan gaji. Hasil uji independent sample t test dengan varian diasumsikan sama diperoleh nilai t sebesar 2,042 dan p value $0,044 < 0,05$, berarti signifikan. Dengan demikian berarti terdapat perbedaan yang signifikan motivasi guru PNS dan guru non PNS SD Negeri se UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter kabupaten Sukoharjo ditinjau dari kepemimpinan sehingga hipotesis terbukti kebenarannya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru adalah motivasi. Motivasi sebagai suatu dorongan positif yang muncul dari dalam diri akibat adanya pengaruh eksternal maupun internal dari seorang guru dapat meningkatkan kinerja mereka. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja guru faktor motivasi sangat diperhatikan.

4.2.2. Pengaruh keterampilan mengajar guru PAI terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak.

Hasil analisis statistik deskriptif keterampilan mengajar guru dari hasil penelitian yang dijangkau melalui penyebaran kuesioner, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 29 butir menunjukkan bahwa keterampilan mengajar guru memiliki nilai mean sebesar 126,91 masuk pada interval 120 - 127 pada kriteria cukup terampil, maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa keterampilan mengajar guru PAI di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak pada kategori cukup terampil.

coefficients regresi linier sederhana diperoleh model persamaan regresi yaitu: $Y = 7,070 + 0,975$ dengan nilai *Rsquare* sebesar 0,818 yang berarti bahwa kontribusi pengaruh yang diberikan keterampilan mengajar guru PAI sebesar 81,8% terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Dempet Kabupaten Demak.

Hasil *anova* keterampilan mengajar guru PAI terhadap kinerja guru dapat dijelaskan bahwa hasil analisis diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $144,277 > F_{tabel} 4,15$. Hal ini menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh keterampilan mengajar guru PAI terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Dempet Kabupaten Demak” diterima.

Penelitian ini selaras dengan teori menurut Uno dan Lamatenggo (2015:33) faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru dalam pelaksanaan tugas-tugasnya antara lain usaha, motivasi, kemampuan, ketrampilan, ketepatan persepsi terhadap peran atau tugas, kesempatan untuk berkinerja, ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan, faktor kelompok, dan faktor organisasi dan lingkungan, seperti gaya kepemimpinan atasan, keamanan tempat kerja, dan iklim organisasi.

Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Sedangkan guru

menurut Zahara Idris dan Lisma Jamal dalam Idris (2008: 49) adalah “orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan bimbingan kepada peserta didik dalam hal perkembangan jasmani dan ruhaniah untuk mencapai tingkat kedewasaan, memenuhi tugasnya sebagai makhluk Tuhan, makhluk individu yang mandiri, dan makhluk social”

Keterampilan dasar mengajar memiliki beberapa komponen yang harus di kuasai guru. Helmiati (2013:19); Barnawi & Arifin (2016:127), macam-macam keterampilan dasar mengajar ada 8, meliputi: (1) keterampilan membuka dan menutup pembelajaran, (2) keterampilan menjelaskan, (3) keterampilan mengadakan variasi, (4) keterampilan memberikan penguatan, (5) keterampilan bertanya, (6) keterampilan mengelola kelas, (7) keterampilan mengajar kelompok kecil dan perorangan, dan (8) keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil.

4.2.3. Pengaruh motivasi kerja dan keterampilan mengajar guru PAI secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak.

Hasil analisis statistik deskriptif kinerja guru dari hasil penelitian yang di jaring melalui penyebaran kuesioner, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 29 butir menunjukkan bahwa kinerja guru memiliki nilai mean sebesar 130,76 masuk pada interval 128 - 136 pada kriteria baik, maka berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru PAI di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak memiliki kinerja yang baik.

Coefficients regresi linier ganda, diperoleh model persamaan regresi yaitu: $Y = 14,845 + 0,285 + 1,193$ dengan nilai *Adjusted R square* sebesar 0,832 yang berarti bahwa kontribusi pengaruh yang diberikan motivasi kerja dan keterampilan mengajar guru PAI secara bersama-sama sebesar 83,2% terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Dempet Kabupaten Demak..

Hasil *anova* motivasi kerja dan keterampilan mengajar guru PAI terhadap kinerja guru dapat dijelaskan bahwa hasil analisis diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $82,730 > F_{tabel}$ 3,30. Hal ini menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh motivasi kerja dan keterampilan mengajar guru PAI secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Dempet Kabupaten Demak” diterima.

Penelitian ini selaras dengan teori menurut Uno dan Lamatenggo (2015:33) faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru dalam pelaksanaan tugas-tugasnya antara lain usaha, motivasi, kemampuan, ketrampilan, ketepatan persepsi terhadap peran atau tugas, kesempatan untuk berkinerja, ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan, faktor kelompok, dan faktor organisasi dan lingkungan, seperti gaya kepemimpinan atasan, keamanan tempat kerja, dan iklim organisasi.

Menurut Daryanto (2016: 197) penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karier dan promosi guru. Bagi guru sendiri, penilaian kinerja guru merupakan pedoman

untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai. Selain itu, juga sebagai sarana untuk mengkaji kelebihan dan kekurangan guru tersebut dalam rangka memperbaiki kualitas kerjanya. Penilaian kinerja guru dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Seorang guru sebagai tenaga pendidik akan memindahkan ilmu yang dimilikinya kepada siswanya agar pengetahuannya bertambah. Untuk memindahkan ilmu tersebut membutuhkan keterampilan dasar mengajar.

Menurut As.Gilcman (1991) keterampilan dasar mengajar adalah kemampuan yang bersifat khusus yang harus dimiliki oleh guru agar dapat melaksanakan tugas mengajar secara efektif, efisien, dan profesional. Para guru dituntut untuk semaksimal mungkin mendidik siswanya secara profesional dengan menguasai berbagai keterampilan mengajar.

Keterampilan dasar mengajar berkaitan dengan beberapa keterampilan yang harus dikuasai oleh para guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya. Terdapat delapan keterampilan dasar mengajar yaitu; Keterampilan membuka dan menutup pelajaran, keterampilan bertanya, keterampilan memberi penguatan, keterampilan memberikan variasi, keterampilan menjelaskan, keterampilan membimbing diskusi, keterampilan mengajar, dan keterampilan mengelola kelas.

Dalam membuka dan menutup pelajaran guru harus terampil, hal ini bertujuan agar saat mulai pelajaran guru dapat memotivasi siswa dan diakhir pembelajaran siswa dapat membuat rangkuman dan menyimpulkan semua

materi yang telah dipelajari selama pembelajaran berlangsung. Seorang guru yang profesional harus terampil dalam menjelaskan pembelajaran, supaya dapat membimbing siswa dalam memahami pembelajaran, melatih kemandirian siswa, dan siswa dapat berfikir kritis. Guru harus memberikan penjelasan yang relevan pada materi pembelajarannya. Dalam hal gaya mengajar guru dapat menggunakan variasi dengan menggunakan bahan/alat dan media pembelajaran dan kegiatan siswa yang bervariasi. Seorang guru dapat melakukan variasi suara, misalnya suara rendah menjadi tinggi dan sebaliknya. Tujuannya adalah untuk menumbuhkembangkan perhatian siswa dalam pembelajaran.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Ketrampilan Mengajar Terhadap Kinerja Guru PAI di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi kerja guru PAI terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak. Berdasarkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja guru PAI berkontribusi sebesar 39,2% mempengaruhi kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak. Artinya bahwa guru yang memiliki motivasi kerja akan berusaha menunjukkan kinerja yang terbaik karena terdorong dari motivasi intern yaitu kebutuhan hidup sehingga perlu bekerja dan terdorong dari motivasi eskteren yaitu tugas pokok sebagai guru. Sebagaimana dalam hadits Nabi Saw sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتَّقَهُ (رواه الطبران)

Artinya Sesungguhnya Allah Swt. mencintai orang yang apabila bekerja, ia mengerjakannya dengan profesional (HR. Thabrani) (Bukhori, 2016: 354)

Hadis diatas memiliki subtansi makna bahwa guru yang profesional adalah guru yang dicintai Allah SWT.

2. Ada pengaruh keterampilan mengajar guru PAI terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak.

Berdasarkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Keterampilan mengajar guru PAI berkontribusi sebesar 81,8% mempengaruhi kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak. Artinya bahwa semakin guru memiliki berbagai ketrampilan seperti ketrampilan membuka, mengisi dan menutup pelajaran maka secara tidak langsung guru tersebut telah menunjukkan standar kinerjanya. dan semakin tinggi ketrampilan mengajar guru maka guru akan semakin dapat memperlancar kinerjanya. Hal ini sesuai dengan hadits Nabi Saw yang berbunyi:

إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرْ السَّاعَةَ (رواه البخاري)

Artinya: jika pekerjaan diserahkan kepada bukan ahlinya (tidak memiliki ketrampilan) maka tunggulah kehancurannya (HR. Bukhori Muslim) (Bukhori, 2016: 868)

Hadis diatas memiliki makna bahwa guru yang memiliki ketrampilan dalam mengajar akan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, demikian sebaliknya guru yang tidak memiliki ketrampilan mengajar akan menurunkan kualitas mutu pembelajaran.

3. Ada pengaruh motivasi kerja dan keterampilan mengajar guru PAI terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak. Berdasarkan berdasarkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja dan keterampilan mengajar guru PAI berkontribusi sebesar 83,2% mempengaruhi kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak. ini artinya bahwa motivasi kerja dan ketrampilan mengajar sama sama menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan guru, hal ini dikarenakan motivasi menjadi dorongan batiniah dan ketrampilan mengajar menjadi dorongan teknis untuk

seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dalam mengajar. Hal ini sesuai firman Allah SWT:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوكَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".(QS, Taubah : 105). (Depag RI, 2010: 254)

Ayat diatas memberikan makna bahwa Allah Swt menyukai guru yang dapat melakukan pekerjaannya secara profesional dan bersungguh sungguh.

B. Saran

Seorang guru sebagai tenaga pendidik akan senantiasa memindahkan atau mentransfer ilmu yang dimiliki kepada peserta didik agar kekayaan intelektual peserta didik bisa bertambah. Untuk memindahkan ilmu tersebut, dibutuhkan adanya keterampilan dasar mengajar dan motivasi yang kuat. Keterampilan dasar mengajar berkaitan dengan beberapa keterampilan atau kemampuan yang harus dikuasai oleh para guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya. Terdapat delapan komponen keterampilan dasar mengajar, yaitu keterampilan membuka dan menutup pelajaran, keterampilan bertanya, keterampilan memberi penguatan, keterampilan mengadakan variasi, keterampilan menjelaskan, keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil, keterampilan mengajar kelompok kecil/perorangan, dan keterampilan mengelola kelas.

Sesuai dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keterampilan Mengajar Terhadap Kinerja Guru PAI di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Dempet Kabupaten Demak, maka dalam hal ini seharusnya untuk menjadi guru harus mampu menjadi good exempel dan motivator dan yang paling utama dapat menjadi pengajar yang dapat meningkatkan generasi muda yang diajarnya. Maka dalam hal ini guru harus bisa dan mampu menggunakan metode yang tepat dalam pengajaran dan yang paling utama guru harus menanamkan motivasi dalam diri sendiri dan mampu melakukan keterampilan dalam mengajar.



DAFTAR PUSTAKA

- Suhendi Ardi dan Anggara Wibawa, 2010. *Kompetensi Guru Berbasis Sistem Pendidikan*, FPTK-IKIP Bandung, Bandung.
- Sri Wahyuningsih (2011: 98) Perbedaan Motivasi Kerja Guru Pns Dan Non Pns Dilihat Dari Kepemimpinan, Kepuasan Gaji Dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 5 No. 2 Desember 2011: 89 – 99
- Pernanda, Yayan Ansori. Perbedaan Kinerja Guru Honorer Dengan Pegawai Negeri Sipil. *Journal Scientific of Mandalika (JSM)*, Vol. 2 No. 1 Januari 2021, ISSN: 2745-5955
- Ardana P. (Jurnal 2020). *Kontribusi Sertifikasi Guru, Motivasi Kerja Dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* VOL. 11 No. 1, Th. 2020 (42-53) Print ISSN 2613-9561 Online ISSN 2686-245X.
- Anoraga, Pandji. 2012. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. 2020. *Laporan*. “Data Hasil Nilai Olimpiade Sains Nasional (OSN) SMP Kabupaten Demak tahun 2019 dan 2020”. Demak: Dindikbud.
- Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. 2019. *Laporan*. “Data Hasil Nilai UKG Guru SD, SMP, SMA, dan SMK Kabupaten Demak Tahun 2019”. Demak: Dindikbud.
- Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. 2019. *Laporan*. “Data Hasil Nilai UKG Guru SD, SMP, SMA, dan SMK Kabupaten Demak Tahun 2019”. Demak: Dindikbud.
- Ekiman, Wenda. 2015. *Analisis Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 4 Mimika Kabupaten Timika*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Ester Manik (jurnal 2011). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 5, No. 2, Oktober 2011, 97-107 ISSN 2443-0633.
- Fathurrohman, Pupuh. & Suryana, Aa. 2012. *Guru Profesional*. Bandung: Refika Aditama.
- Hoy, Wayne K dan Miskhel Cecil G. 2014. *Administrasi Pendidikan Teori, Riset, dan Praktik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- I Ketut Darmada (jurnal 2013). *Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se Kecamatan Mendoyo Kabupaten Jembrana*. e-Journal Program

Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Pendidikan Dasar
Volume 3 Tahun 2013.

- Kementerian Pendidikan Nasional. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. 2010. *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru)*. Jakarta: Direktur Tenaga Kependidikan Ditjen PMPTK.
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan. 2012. *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan Pengembangan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik.
- Machali, Imam & Ara Hidayat. 2012. *Pengelolaan Pendidikan, Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*. Yogyakarta: Kaubata.
- Marmuni. 2014. *Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Motivasi Berprestasi, dan Supervisi terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kertanegara*. Jurnal Psikostudia Universitas Mulawarman, Vol. 3, No. 2/Desember 2014, hlm. 89-101.
- Mulyasa, E. 2012. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Paramita, Rahadian P. 2018. "Artikel: Raport Guru dalam Hasil Uji Kompetensi". <https://lokadata.id/artikel/rapor-guru-data-hasil-uji-kompetensi>.
- Peraturan Menteri Pendidikan nasional 16/2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Rachmawati, Tutik dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gavamedia.
- Roslina Septiana (Jurnal 2013). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Wonosari* Jupe UNS, Vol 2 No 1 Hal 107 s/d 118.
- Suharsimi, Arikunto. 2013. *Dasar-Dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sardiman. A.M. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sudjana, Nana . 2012. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sudjana, Nana. 2012. *Metode Statistik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Usman, Moh. Uzer. 2013. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- UU Sidiknas UURI Nomer 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab 1 Pasal 1 No. 15
- Umam, Kherul. 2013. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Uno, Hamzah. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi, Imam. 2012. *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Wahyusumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Wibowo, Agus. 2014. *Manager dan Leader Sekolah Masa Depan Profil Kepala Sekolah Profesional dan Berkarakter*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mulyasa.2011.Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Subrayanti, Delta. 2013. Jurnal Pendidikan. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sukaresmi Kabupaten Cianjur. (online) repository.upi.edu dia
- Anoraga, P. (2009). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmasaputra, A., & Satiningsih. (2013). Hubungan antara Dukungan Sosial Teman Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jombang. Jurnal Character, 01(02), 1-6.
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada.
- Hardayani, dkk. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif. (Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu.