



**PENGARUH MOTIVASI DAN MUSYAWARAH GURU
MATA PELAJARAN (MGMP) TERHADAP PROFESIONALITAS GURU
IPS MTsN KABUPATEN TANAH DATAR.**

TESIS

*Ditulis Sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Pendidikan
Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*

Oleh

IMELDA

NIM : 2002012009

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAHMUD YUNUS BATUSANGKAR
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Imelda

NIM : 2002012009

Program Studi :Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul **PENGARUH MOTIVASI GURU DAN MUSYAWARAH GURU MATA PELAJARAN (MGMP) TERHADAP PROFESIONALITAS GURU IPS MTsN KABUPATEN TANAH DATAR** adalah hasil karya sendiri bukan plagiat. Apabila dikemuadian hari terbukti sebagai plagiat. Maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Batusangkar, Januari 2023
Yang membuat pernyataan

IMELDA
NIP.2002012009

CONTOH-DAFTAR ISI (Konten)

Daftar Isi merupakan salah satu bagian penting dari dokumen yang menunjukkan struktur dan isi dari dokumen tersebut. Daftar Isi yang baik akan memudahkan pembaca untuk menemukan informasi yang dibutuhkan dengan cepat dan akurat.

Contoh Daftar Isi yang baik adalah sebagai berikut:

1	Halaman Judul	1
2	Kata Pengantar	2
3	Daftar Isi	3
4	Bab I: Pendahuluan	4
5	Bab II: Landasan Teori	5
6	Bab III: Metodologi Penelitian	6
7	Bab IV: Hasil dan Pembahasan	7
8	Bab V: Kesimpulan dan Saran	8
9	Lampiran	9
10	Daftar Pustaka	10

Daftar Isi yang baik akan memudahkan pembaca untuk menemukan informasi yang dibutuhkan dengan cepat dan akurat.

Contoh Daftar Isi yang baik adalah sebagai berikut:

RECEIVED

Received of the undersigned, the sum of Rs. 1000/- (One thousand rupees) towards the purchase of the land situated at No. 10, Street No. 1, Bangalore, for the purpose of the construction of the building for the use of the Government of India.

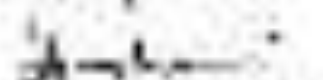
Witness my hand and seal at Bangalore, this 10th day of August 1950.

Signature



Signature of
the undersigned

Signature of the
undersigned



Signature of the
undersigned

ABSTRAK

IMELDA.2023. NIM 2002012009 judul tesis “ **Pengaruh Motivasi dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran Terhadap Profesionalitas Guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar**”. Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus (UIN) Batusangkar.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi profesionalitas guru namun belum diketahui apakah faktor motivasi dan MGMP dapat mempengaruhi profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar oleh karena itu penelitian ini bertujuan mengungkapkan : 1) Pengaruh motivasi guru terhadap profesionalitas guru IPS Kabupaten Tanah Datar 2) Pengaruh musyawarah guru mata pelajaran terhadap profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar 3). Pengaruh motivasi guru dan musyawarah guru mata pelajaran terhadap profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode Ex-Post Facto. Teknik pengumpulan data dengan angket. Populasi adalah guru mata pelajaran IPS di MTsN Kabupaten Tanah Datar. Sampel penelitian diambil menggunakan sampel random sampling dengan cara sistem undian. Analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa 1) Motivasi guru tidak berpengaruh terhadap profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar. 2) Musyawarah guru mata pelajaran berpengaruh terhadap profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar sebesar 57,4% secara bersama-sama motivasi guru dan musyawarah guru mata pelajaran berpengaruh terhadap profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar sebesar 56,8% dan sisanya 43,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Motivasi, MGMP dan Profesionalitas

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur penulis sampaikan kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat dan karunia sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tesis ini. Selawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan yang telah berjasa mengajak umatnya kembali ke jalan yang benar sesuai tuntunan Al Qur'an dan Hadist.

Tujuan penulisan Tesis ini adalah memenuhi syarat untuk mencapai gelar Magister Pendidikan Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Mahmud Yunus Negeri (UIN) Batusangkar.

Tesis ini berisi kajian tentang profesionalitas guru, motivasi guru dan musyawarah guru mata pelajaran IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar. Analisis data dilakukan untuk membuktikan apakah ada atau tidak pengaruh motivasi dan musyawarah guru mata pelajaran terhadap profesionalitas guru, baik sendiri-sendiri atau bersama-sama.

Dalam proses penyelesaian Tesis ini penulis telah banyak mendapat motivasi, bantuan bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Marjoni Imamora, M.Sc selaku rektor UIN Mahmud Yunus Batusangkar dan jajarannya.
2. Bapak Dr. Adripen, M.Pd, selaku pembimbing I sekaligus direktur Pascasarjana UIN Mahmud Yunus Batusangkar.
3. Ibu Dr. Hj Demina, M.Pd, sebagai ketua program studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Mahmud Yunus Batusangkar.
4. Ibu Dr. Lita Sari Muchlis, M. Kom, seagai pembimbing II
5. Bapak Dr. Sirajul Munir, M.Pd sebagai dosen penguji
6. Bapak Dr. Rahmad Hidayat, M. Ag, M.Pd sebagai dosen penguji

7. Bapak dan Ibu dosen Pascasarjana UIN Mahmud Yunus Batusangkar yang telah ikut memberikan arahan dan bimbingannya.
8. Segenap staf UIN Mahmud Yunus Batusangkar yang memberikan layanan terbaik dan bantuan bagi penulis dalam proses menyelesaikan Tesis ini.
9. Pengurus MGMP IPS Kabupaten Tanah Datar yang telah memberikan fasilitas penulis dalam mengumpulkan data penelitian.
10. Rekan-rekan sesama MGMP yang telah membantu dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan Tesis
11. Kepala MTsN 17 tanah Datar dan rekan-rekan yang telah memotivasi penulis dalam menyelesaikan Tesis.
12. Rekan-rekan mahasiswa program studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan semangat, dorongan dan bantuannya.
13. Suami, orang tua dan saudara-saudara ku tercinta sebagai penyemangat dan memberi motivasi yang luar biasa sehingga meningkatkan upaya penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.

Penulis menyadari bahwa sebagai manusia biasa tentunya masih banyak kekurangan yang ditemukan dalam penulisan Tesis ini. Untuk itu saran dan kritikan membangun sangat diperlukan untuk memperbaikinya. Akhirnya penulis berharap semoga Tesis ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua. *Amin*

Batusangkar, Februari 2023
Penulis

Imelda.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KESALIAN TESIS	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN PENGUJI	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat dan Luaran Penelitian	9
G. Definisi Operasional	10
BAB II KAJIAN TEORI	12
A. Landasan Konsep dan Teori.....	12
1. Motivasi	12
2. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)	25
3. Profesionalitas.....	29
B. Kajian Penelitian yang Relevan	35
C. Kerangka Berfikir	36
D. Hipotesis	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
C. Populasi dan Sampel.....	40

D. Pengembangan Instrumen.....	42
E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
F. Teknik Analisis Data.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	65
A. Analisis Data Deskriptif.....	65
B. Uji Prasarat Analisis	74
C. Analisis Data Inverensial	78
D. Pembahasan.....	85
BAB V PENUTUP.....	91
A. Simpulan	91
B. Implikasi	91
C. Saran	91
DAFTAR KEPUSTAKAAN	93

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jumlah Guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar.....	40
Tabel 3.2	Jumlah Guru IPS MTsN 17 Tanah Datar	41
Tabel 3.3	Pilihan Jawaban Kuesioner Variabel Penelitian.....	43
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Instrument.....	46
Tabel 3.5	Kriteria Reliabilitas Koefisien Alpha Conbach.....	47
Tabel 3.6	Kriteria Reliabilitas Intrumen Penelitian.....	48
Tabel 3.7	Rentang Nilai Motivasi Guru	52
Tabel 3.8	Rentang Nilai Musyawarah Guru Mata Pelajaran.....	52
Tabel 3.9	Rentang Nilai Profesionalitas Guru.....	53
Tabel 3.10	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	56
Tabel 4.1	Hasil Analisis Data Variabel Motivasi Guru.....	66
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Guru	67
Tabel 4.3	Hasil Analisis Data Variabel MGMP	69
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Variabel MGMP	70
Tabel 4.5	Hasil Analisis Data Variabel Profesionalitas Guru	72
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Variabel Profesionalitas Guru.....	73
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov –Sminow Test.....	75
Tabel 4.8	Hasil Uji Linearitas Motivasi Guru	76
Tabel 4.9	Hasil Uji Liniearitas Musyawarah Guru Mata Pelajaran	76
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinieritas	77
Tabel 4.11	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	79
Tabel 4.12	Hasil Uji t pada Regresi Linier Berganda	80
Tabel 4.13	Hasil Uji F	81
Tabel 4.14	Hasil Anova Uji F	81
Tabel 4.15	Koefisien Determinasi Variabel X.1 Terhadap Variabel Y	83
Tabel 4.16	Koefisien Determinasi Variabel X2 Terhadap Variabel Y	83
Tabel 4.17	Koefisien Determinasi Variabel X1 dan X2 Terhadap Veriabel Y	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir	37
Gambar 4.1	Hisrogram Motivasi Guru MTsN Babupaten Tanah Datar	67
Gambar 4.2	Histogram MGMP IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar.....	70
Gambar 4.3	Histogram Profesionalitas Guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kisi-kisi intrumen penelitian	97
Lampiran 2	Intrumen penelitian.....	101
Lampiran 3	Data uji coba intrumen penelitian.....	107
Lampiran 4	Hasil uji validitas intrumen penelitian.....	112
Lampiran 5	Hasil uji reliabilitas.....	123
Lampiran 6	Data hasil penelitian	124
Lampiran 7	Uji Normalitas	129
Lampiran 8	Uji linierialitas	130
Lampiran 9	Uji multikolinearitas	131
Lampiran 10	Uji hipotesis.....	132
Lampiran 11	Uji Validitas dari Dosen	133
Lampiran 12	Surat keterangan telah melaksanakan penelitian	137
Lampiran 13	Surat dari Kesbangpol	138

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan pendidikan sekarang dan masa akan datang membutuhkan guru yang profesional dan berkualitas (Atep Hilman Hilmi, 2018) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 mengenai guru dan dosen terdiri dari 1). Bab 1 Pasal 1 butir 4 menjelaskan profesional merupakan seseorang yang ahli dan mahir dalam berbuat sesuatu atau dalam bekerja, cakap, dapat memenuhi standar mutu ataupun norma yang telah ditentukan serta membutuhkan pendidikan keprofesional dan pekerjaan atau kegiatan seseorang merupakan sumber penghasilan baginya. 2.) pasal 10 ayat 1 disebutkan guru profesional seharusnya mempunyai empat kompetensi yakni, 1) kompetensi kepribadian merupakan perilaku guru yang patut di teladani oleh peserta didik, 2) kompetensi pedagogik adalah kekuatan atau keterampilan pendidik mengolah pembelajaran atau berinteraksi dalam proses pembelajaran dengan peserta didik, 3) kompetensi profesional kemampuan atau keterampilan yang dimiliki guru agar semua tugas keguruan dapat terselesaikan dengan sebaik mungkin serta 4) kompetensi sosial merupakan kekuatan pendidik berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, seluruh kompetensi itu memang wajib dimiliki oleh seorang pendidik pada proses belajar mengajar di madrasah.

Pada proses pendidikan, pendidik adalah faktor utama mewujudkan karakter serta menambah pengetahuan siswa karena keberadaan guru tidak bisa digantikan dengan apapun termasuk alat yang sangat bagus sekalipun, kalau tidak ada guru yang bermutu dan profesional maka kegiatan pembelajaran yang diharapkan mustahil bisa berjalan maksimal (Karweti, 2010).

Pendidik profesional merupakan pendidik yang sanggup mengembangkan kemampuan pedagogik, kepribadian serta sosial dalam menjalankan tugasnya sehari-hari (Habibi et al., 2019), guru profesional

harus memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk mengajar (Andersson & Köpsén, 2015).

Salah satu jabatan yang membutuhkan suatu kemahiran khusus merupakan profesi seorang guru, tugas dan fungsi seorang guru tersebut tidak dapat digantikan oleh sembarang orang karena ini akan berakibat terhadap kualitas pendidikan peserta didik (Oktaviani, n.d.) guru yang profesional akan mengantarkan peserta didik bermutu supaya tujuan pendidikan nasional bisa diraih (Agus Suhartono, 2010).

Guru profesional memang dituntut demi pendidikan yang lebih maju lagi dimasa mendatang karena berdasarkan undang-undang nomor 20 tahun 2003 di terangkan bahwasanya Pendidikan Nasional bertujuan agar manusia Indonesia bisa mengikuti perkembangan zaman dan menguasai teknologi, bangsa Indonesia harus memiliki masyarakat yang cerdas, bertakwa dan beriman kepada Allah mempunyai karakter dan sikap yang baik, tidak berpangku tangan kepada orang lain, berkepribadian baik, mempunyai badan yang sehat baik jasmani maupun rohani, mempunyai kemahiran dan ilmu pengetahuan, dan mempunyai tanggung jawab kepada bangsa serta masyarakat.

Terdapat beberapa faktor mempengaruhi profesionalisme guru diantaranya yaitu: “kualifikasi standar guru dan kesesuaiannya antara keahliannya mata pelajaran yang diajarkan guru (Taufik, 2002:244), Cascio (Sukmadinata, 2004:21) menyebutkan yaitu “*abilitas dan Motivasi* adalah salah satu aspek mempengaruhi kinerja profesionalisme guru.

Menurut LPTKI (Lembaga Pendidik dan Lembaga Kependidikan Indonesia) tahun 2006 profesionalisme guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: kalau dilihat dari perspektif masukan-Prosedur-keluaran. Maka perspektif masukan merupakan beberapa hal yang didalamnya ada perilaku guru mencakup pendidikan guru, lama bekerja, pengalaman kerja, serta pelatihan yang dilaksanakan.

Meningkatkan profesionalitas guru adalah salah satu upaya untuk membantu guru yang masih belum memiliki empat standar kompetensi guru

menjadi profesional. Namun cara supaya terpenuhinya keinginan guru profesional, guru seharusnya mempunyai motivasi tinggi, motivasi pendidik dalam bekerja dapat berupa dorongan dari guru tersebut dalam mendidik, mengajarkan (melaksanakan perencanaan, melaksanakan proses belajar dan melakukan penilaian) membimbing, mengarahkan dan melatih peserta didik dengan seluruh kemampuan dan kompetensi yang dimiliki (Sabarina, 2018).

Dalam mencapai tujuan pendidikan yang ber mutu tinggi dibutuhkan peran yang sangat penting dari motivasi, sebab motivasi ini berpengaruh besar terhadap guru sewaktu mengurus pekerjaannya berdasarkan standar yang telah ditentukan. Dalam menghasilkan prestasi peserta didik yang luar biasa guru harus mempunyai motivasi yang tinggi untuk mengembangkan aktivitas dan kreatifitas dalam proses pembelajaran dikelas ini menunjukkan bahwa seorang guru sangat membutuhkan peran motivasi dalam diri sendiri ataupun diluar diri sendiri, (Suheri et al., 2021) Motivasi menentukan profesionalitas guru dalam melaksanakan tugas dan ditambah dengan kebijakan pemerintah untuk peningkatan sumber daya manusia (SDM) melalui musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) (Ariyanti & Ubaidillah, 2021).

Motivasi merupakan energi yang mengatur perilaku seseorang dalam berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Syah et al., n.d.), motivasi merupakan factor terpenting dalam bekerja karena dengan adanya motivasi dalam diri seseorang maka orang tersebut bisa bekerja dengan optimal (At et al., 2021) selain motivasi, untuk meningkatkan profesionalitas guru bisa juga dengan program pelatihan dan diklat dilaksanakan dalam organisasi MGMP baik yang ada ditingkat madrasah dapat juga ditingkat yang lebih tinggi (Maure et al., 2021).

MGMP merupakan musyawarah atau tempat kegiatan profesionalitas guru bidang study yang sama. (Fransisca Susanti : 2020) MGMP juga merupakan perkumpulan pendidik memiliki peran strategis demi memajukan dan mempererat kompetensi guru lewat berbagai pembahasan dan penataran yang bersifat tidak terstruktur di awali tingkat provinsi,

kabupaten kecamatan sampai madrasah yang disebut juga struktur berjenjang. (Kabupaten & Jaya, 2018). MGMP merupakan organisasi yang menampung konsultasi dan tukar pengalaman guru dan juga melaksanakan pelatihan bagi guru-guru mata pelajaran sejenis sehingga profesionalisme guru meningkat dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai dengan kebutuhan peserta didik. (Anak et al., 2019)

Tujuan MGMP untuk: 1) Memberikan pengetahuan terhadap guru dalam peningkatan kemampuan dan keterampilan untuk membuat perencanaan, proses pelaksanaan serta melakukan evaluasi program pembelajaran 2) Meningkatkan dan meratanya mutu pendidikan dengan meningkatnya kemampuan serta kemahiran guru dalam proses pembelajaran 3) Dalam menjalankan tupoksi sebagai guru masalah yang dihadapi dapat didiskusikan 4) Mendapatkan informasi teknis, pendidikan terkait terhadap kurikulum, Ilmu pengetahuan teknologi, metodologi dan sistim penilaian 5) Saling bertukar pikiran dan pengalaman mengajar (Rusmini et al., 2018).

MGMP diatur melalui Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia yakni: 1. PMA Nomor 90 tahun 2013 dan disempurnakan dengan PMA Nomor 60 tahun 2015 pasal 47 B yang berbunyi tentang 1) Guru MTs bisa mendirikan sebuah wadah Musyawarah Guru bidang studi (MGMP), 2) MGMP yang dikekaskan pada ayat 1 bisa dibuat pada Madrasah, Kecamatan, dan Kabupaten atau Kota. 3) peraturan selanjutnya masalah MGMP ini yang dijelaskan pada ayat (1) ditentukan oleh direktur jentral. 2. Keputusan Direktur Jenral Pendidikan Islam Nomor 1381 tahun 2020 melalui informasi teknis peningkatan dan pelaksanaan Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), pada Madrasah.

Prinsip Kantor Kementrian Agama Kabupaten Tanah Datar menempatkan kelompok kerja guru dalam bidang studi tertentu contohnya tingkat kabupaten sebagai wadah mendiskusikan permasalahan yang sedang dihadapi bersama misalnya guru Qur'an Hadits dibentuklah kelompok guru Qur'an Hadits, guru bahasa Inggris dibentuklah kelompok guru Bahasa Inggris begitu juga dengan guru IPS dibentuklah kelompok

guru IPS dan selanjutnya anggota kelompok tadi dibina secara Profesional disekolah masing-masing yang dikenal dengan istilah MGMP.

MGMP IPS MTs merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang studi IPS tentu saja anggotanya terdiri dari guru-guru IPS se Kabupaten Tanah Datar, guru tersebut ada yang senior yang memiliki pengalaman kerja banyak dan ada juga yang masih muda namun menguasai berbagai macam IT, model-model pembelajaran yang menarik bagi siswa, setiap guru tentunya mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masingnya namun bagaimanapun setiap guru harus meningkatkan kemampuannya dalam bekerja atau mengajar menyesuaikan dengan waktu yang berkembang, situasi negara dan keadaan siswa yang dihadapi agar guru tersebut bisa dikatakan profesional dalam bidangnya.

Mata pelajaran IPS Terdiri dari Sejarah, Geografi, Sosiologi dan Ekonomi merupakan pelajaran yang memerlukan daya hafal dan daya nalar yang tinggi bagi siswanya dan perlu banyak membaca ini merupakan cukup memberikan tantangan bagi gurunya untuk memotivasi siswa agar mau berliterasi dalam artian disini membaca dan menulis sehingga siswa bisa dengan mudah menguasai pelajaran tersebut, untuk terciptanya situasi pembelajaran yang kreatif, inovatif serta membahagiakan atau disebut juga dengan PAIKEM tentu perlu teknik dan cara tersendiri dalam hal tersebut.

MGMP IPS merupakan salah satu jawaban dalam hal ini, karena dengan adanya MGMP ini guru bisa mengungkapkan semua kendala yang dihadapinya dilapangan dan bisa juga mencarikan solusi dengan teman – teman yang sudah berpengalaman atau senior, guru-guru juga bisa berbagi dalam membuat media pembelajaran berbasis IT serta membuat perangkat, bahan ajar bahkan LKS yang diperlukan dalam proses belajar mengajar. Dan bagian yang benar-benar belum dimengerti oleh guru maka pihak pengurus MGMP bisa mendatangkan pemateri dari luar agar semua guru bisa meningkatkan kualitasnya.

Kenyataan yang tak bisa dilepaskan, bahwa sebagian guru IPS MTsN di Kabupaten Tanah Datar dalam melakukan proses belajar mengajar

dilapangan cenderung menggunakan metode lama, dan masih kurang efektif, penyebabnya adalah guru masih menjadikan siswanya bersifat pasif, hanya menunggu guru menerangkan pelajaran didepan kelas lalu mencatat apa yang dikatakan oleh guru, dengan artian pendidik tidak berbuat sebagai *study centre* dan sumber belajar, maka dari itu siswa posisinya disini hanya sebagai obyek dalam proses belajar mengajar.

Pada umumnya profesionalitas guru dan kinerja guru sering kali dikaitkan dengan kualitas pendidikan. Data UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) Report 2016 (Detik News. Juni 2020) terlihat pendidikan di Indonesia masih berada pada tingkatan ke 10 dari 14 negara. Selanjutnya hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) rata-rata Nasional tahun 2020 masih 53,02 sedangkan KKM yang harus dicapai pada angka 75. Ini menunjukkan nilai rata-rata UKG masih dibawah standar.

Dari beberapa penelitian terdahulu diperoleh informasi bahwa ada pengaruh motivasi terhadap profesionalisme guru seperti penelitian (Sabania, 2018) lalu penelitian yang dikemukakan oleh (Nugroho & Marzuki, 2019) menyatakan terdapat pengaruh positif motivasi terhadap profesionalitas guru, lalu menurut (Sriyani, 2019) bahwa Kompetensi guru IPS dipengaruhi secara umum kegiatan MGMP IPS. Penelitian lain menunjukkan bahwa adanya MGMP mempunyai peran yang sangat signifikan terhadap kompetensi profesionalitas serta kompetensi pedagogik guru ini terbukti dari kesanggupan pendidik sewaktu merencanakan, melaksanakan (pengelolaan kelas) sampai kepada evaluasi guru terhadap nilai peserta didik (Jumiat & Muhajir, 2019).

Dari penelitian yang dilakukan sebelumnya penguji disini akan melihat pengaruh motivasi guru dan MGMP terhadap profesionalitas guru IPS Kabupaten Tanah Datar, apakah ada pengaruh signifikan motivasi guru dan MGMP terhadap Pprofesionalitas guru.

Berdasarkan Observasi awal di lapangan ditemui pada umumnya guru kesulitan dalam penggunaan metode yang bervariasi dalam mengajar, kesulitan dalam menggunakan media pembelajaran dan kesulitan dalam

merancang kisi-kisi soal dan membuat soal untuk Penilaian Akhir Semester dan Penilaian Akhir Tahun.

Melalui supervisi kepala madrasah dan pengawas madrasah terhadap guru IPS MTsN kabupaten Tanah Datar didapatkan bahwa dalam membuat perencanaan pembelajaran guru belum dapat menggambarkan proses pembelajaran yang efektif disini terlihat dalam pengembangan indikator pencapaian kompetensi, dan cara-cara pembelajaran dibuat, dalam pelaksanaan pembelajaran guru belum melaksanakan proses pembelajaran yang menggambarkan terlaksananya pembelajaran abad 21 dan belum terlaksana dengan sempurna pembelajaran yang mengimplementasikan pendekatan pembelajaran saintifik.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu penulis ingin melihat pengaruh motivasi guru dan MGMP terhadap profesionalitas guru, sejauh mana motivasi guru mempengaruhi profesionalitas guru dan juga pengaruh MGMP terhadap Profesionalitas guru IPS.

Dari permasalahan diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Guru dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) terhadap Profesionalitas Guru IPS MTsN se Kabupaten Tanah Datar.

B. Identifikasi Masalah

Atas dasar yang melatar belakangi permasalahan serta pendapat dari pakar dan ahli yang dikemukakan sebelumnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi profesionalitas guru, faktor yang mempengaruhi profesionalitas guru tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kualifikasi standar guru merupakan pendidikan minimal dipenuhi oleh seorang pendidik yang memiliki keahlian relevan sesuai dengan undang-undang yang berlaku terbukti dengan adanya ijazah dan sertifikat keahlian.
2. Relefansinya keahlian serta tugas mengajar yaitu hubungan atau kaitan antara tugas mengajar dengan ijazah dan sertifikat sertifikasi guru

3. Abilitas dan motivasi yaitu kemampuan atau dorongan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan
4. Masa kerja yaitu lamanya seorang bekerja pada suatu kantor atau instansi lainnya
5. Pelatihan yaitu suatu kegiatan dalam waktu singkat dengan cara-cara tertentu dan sistimatis dan terorganisir sehingga seseorang karyawan atau guru belajar suatu pengetahuan tertentu.

C. Batasan Masalah

Faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar, cukup banyak namun karena keterbatasan penulis seperti ketersediaan waktu, tenaga dan biaya maka penelitian ini difokuskan pada dua faktor yakni:

1. Motivasi
2. MGMP

Pembahasan penelitian ini dibatasi pada kajian untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh motivasi dan MGMP terhadap profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar.

D. Perumusan Masalah

Bertolak dari batasan masalah diatas, disini diuraikan beberapa identifikasi masalah dibahas dalam tesis ini, yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi guru terhadap profesionalitas guru IPS MTs Kabupaten Tanah Datar?
2. Terdapat pengaruh signifikan antara MGMP IPS MTs Kab. Tanah Datar terhadap Profesionalitas Guru IPS MTS Kabupaten Tanah Datar?
3. Terdapat pengaruh signifikan Motivasi dan MGMP IPS terhadap Profesionalitas guru IPS MTs Kab. Tanah Datar?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian akan dicapai atas dasar perumusan masalah tersebut yaitu:

1. Untuk melihat pengaruh signifikan motivasi guru terhadap Profesionalitas guru?
2. Untuk Melihat pengaruh signifikan Pelaksanaan MGMP terhadap Profesionalitas guru IPS MTs Kabupaten Tanah Datar ?
3. Untuk Melihat pengaruh signifikan antara Motivasi Guru dan MGMP IPS terhadap Profesionalitas guru IPS MTs Kab. Tanah Datar?

F. Manfaat dan luaran penelitian

Beberapa manfaat yang dimiliki penelitian ini, baik manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap pada penelitian ini bisa bermanfaat bagi dunia pendidikan terutama madrasah, bahwa pentingnya Profesionalitas guru untuk memajukan pendidikan dan menunjang mutu madrasah. Sehingga dapat bermanfaat serta sebagai pembuktian terhadap teori yang sudah ada mengenai profesionalitas guru . Penelitian ini bukan hanya sekedar membuktikan teori yang ada namun juga melihat pengaruh Motivasi dan MGMP terhadap Profesionalis guru mata pelajaran.

2. Manfaat Praktis

a. Untuk Kementerian dan Dinas Pendidikan

Peneliti berharap hasil penelitian ini bisa menjadi suatu penjelasan untuk kementerian dan dinas pendidikan guna peningkatan motivasi guru dan kegiatan MGMP dalam rangka meningkatkan profesionalitas guru.

b. Untuk Pendidik

Peneliti berharap hasil penelitian ini bisa dijadikan suatu penjelasan dan rujukan terhadap guru supaya bisa memper banyak

pengalaman dan wawasan mengenai motivasi pendidik serta kegiatan MGMP dalam meningkatkan profesionalitasnya

c. Untuk Peneliti

Peneliti berharap hasil penelitian ini bisa memperbanyak perbendaharaan dan referensi bagi peneliti berikutnya dibidang motivasi guru, kegiatan MGMP dan profesionalitas guru untuk dijadikan bahan bandingan dan penyempurnaan penelitian.

G. Definisi Operasional

1. Variabel bebas (X.1) Motivasi

Motivasi menurut para ahli adalah Menurut Hamzah B. Uno mendefinisikan bahwa motivasi asal katanya motif yang diartikan sebagai penyebab seorang individu melakukan sebuah tindakan atau perbuatan dalam diri individu tersebut. Dari pengertian tersebut diasumsikan bahwa motivasi akan berpengaruh terhadap profesionalitas guru

2. Variabel bebas (X.2) MGMP

Menurut Sutrisno (2009) mengemukakan MGMP adalah tempat bersatu atau berkumpulnya guru bidang studi yang sama , di suatu wilayah berfungsi sebagai sarana melakukan komunikasi, menambah pengetahuan dan pengalaman serta saling bertukar pikiran sehingga terjadi peningkatan profesionalitas guru merupakan pelaksana perubahan berorientasi proses belajar di lokal. Diasumsikan bahwa Musyawarah Guru Mata Pelajaran akan berpengaruh terhadap profesionalitas guru.

3. Variabel terikat (Y) Profesional

Guru profesional merupakan keahlian khusus dimiliki seseorang dalam bidang tertentu, sehingga tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik dapat dilaksanakan semaksimal mungkin, pendidik tersebut bisa dikatakan pendidik terdidik dan terlatih dengan sebaik mungkin dan mempunyai pengalaman mendalam di bidangnya.

Profesional dalam penelitian ini tingkat keberhasilan guru dalam mendidik.

BAB II

KAJIAN TIORI

A. Landasan Konsep dan Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Tindakan produktif yang dilakukan oleh individu yang berasal dari dorongan dalam diri atau dorongan mental individu tersebut dapat dikatakan motivasi (Journal et al., 2021)

Hamzah B. Uno berpendapat bahwa sebuah pengaruh kesiapan dalam melakukan serangkaian kegiatan suatu tingkah laku yang dipengaruhi oleh suatu kekuatan menggerakkan sesuatu hal disebut dengan motif yang mana motivasi berasal dari kata tersebut.

Motivasi bisa juga diartikan sebagai sebuah tenaga pendorong sehingga melibatkan seseorang anggota organisasi mau dan ikhlas mengarahkan seluruh tenaganya yang berbentuk kemahiran maupun keterampilan begitu juga kekuatan dan waktu dalam melakukan banyak kegiatan-kegiatan yang mana dia bertanggung jawab penuh untuk melakukan tugasnya agar tercapainya maksud serta target perkumpulan sebelumnya sudah dibuat (Sondang P. Siagian, 2003 : 138).

Motivasi juga terdapat pada ayat suci Al-Qur'an dimana Allah SWT dimana terdapat pada surat Al-Anfal ayat 3-4:

الَّذِينَ يُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ ﴿٣﴾ أُولَٰئِكَ هُم مِّنْ
الْمُؤْتَمِرِينَ هُمْ أُولَٰئِكَ عَلَىٰ رَبِّهِمْ أَعْتَدْنَا الْجَزَاءَ الْكَرِيمَ ﴿٤﴾

Artinya: (yaitu) (3). Barangsiapa yang mendirikan sholat serta menafkahkan sebagian dari rezki yang diberikan Allah padanya, (4). Maka orang tersebut adalah orang yang beriman dengan sebenar-benarnya. Orang tersebut akan mendapatkan derajat yang

lebih tinggi dimata Allah serta mendapat ampunan dan rezki yang mulia.

Ayat diatas menjelaskan bahwa orang-orang yang mau memberikan ilmu mereka kepada orang lain maka mereka akan mendapatkan balasan dari Allah berupa rezki yang mulia. Jadi didalam ayat ini memberikan bantuan atau pertolongan kepada orang lain merupakan pahala yang dapat mereka dapatkan, karena dengan membantu orang lain mereka juga dapat membagikan ilmu mereka tersebut kepada orang lain.

Motivasi merupakan sekelompok faktor penyebab seseorang atau individu berperilaku dalam suatu cara tertentu (R.W. Griffin, 2003: 38) Motivasi membuat sebuah kekuatan baik itu internal maupun eksternal individu membangun antusiasnya dan perlawanan dalam melaksanakan suatu kegiatan. Tujuan organisasi akan tercapai jika seorang menejar atau kepala sekolah mampu mempengaruhi dan memotivasi karyawannya dalam menyalurkan kenerjanya.

Menurut Anwar P Mangkunegara (2008: 93) menyebutkan Motivasi merupakan keadaan yang memobilisasi karyawan supaya tujuan dan motifnya bisa dicapai. Dapatlah kesimpulan berdasarkan definisi diatas bahwa motivasi merupakan pemberian dorongan, atau semangat bergerak kepada karyawan supaya tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi adalah komponen utama agar pendidik dan tenaga kependidikan bisa diperbaiki produktifitasnya, dengan adanya peningkatan motivasi diri kependidik diharapkan tujuan madrasah bisa tercapai dengan baik. Motivasi bisa juga mempunyai arti sebagai sebuah proses yang menjelaskan kekuatan individu dalam upaya mencapai tujuan.

Kata motivasi dan *drive* digunakan Sartain sama pegertiannya. Dia menyebutkan: suatu tujuan (*goal*) atau perangsang (*incentive*) terarah dari tingkah laku yang pada umumnya diarahkan dari organisme atau motivasi. Tingkah laku

organisme dibatasi atau ditentukan oleh tujuan *goal*. Istilah “perangsang” atau (*incentive*) kita gunakan untuk menekankan faktanya atau objeknya menarik organisme itu. Sedangkan Vroom berpendapat motivasi merupakan sebuah proses yang memberi pengaruh terhadap berbagai pilihan seseorang kepada berbagai macam gambaran pekerjaan diinginkan. Kemudian Jhon P. Campbell memberikan lebih rinci pengertian motivasi yaitu mengemukakan bahwa kegigihan dan perilaku seseorang, reaksi yang kuat, dan perilaku yang dituju, kesemuanya yang tersebut diatas tercakup dalam motivasi. Sementara itu, ada sejumlah konsep yang tercakup dalam beberapa istilah misalnya dorongan (*drive*), keinginan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), menguatkan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan lain-lain (Ngalim Purwanto, 2006: 60).

Siagian memberikan arti motivasi ibarat semua prosedur yang diberikan yaitu dorongan atau semangat melakukan sesuatu hal dari pimpinan kepada karyawannya sebaik mungkin agar mereka mau melakukan pekerjaan secara suka rela untuk meraih tujuan organisasinya dengan baik, lancar dan dengan waktu yang terencana. Sedangkan Sudirman menyatakan “motivasi bisa diberi arti sebagai sesuatu rangkaian ikhtiar supaya tersedianya suatu keadaan tertentu hingga individu terdorong dan termotivasi untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Bentuk pekerjaan banyak macamnya, walaupun demikian pada keadaan ini bentuk pekerjaan yaitu pemberian spirit supaya bawahan melaksanakan pekerjaan dengan maksimal. Nitisemito mendefinisikan motivasi merupakan usaha meningkatkan semangat dan gairah kerja bawahan yang dilakukan oleh pimpinan (Engkoswara dan Aan Komariah, 2011: 209).

Menurut Hikmat (2009: 271) asal kata motivasi yaitu dari kata motif, artinya sesuatu bergerak maupun pergerakan. berarti tindakan telah terlaksana karena adanya sesuatu yang menggerakkan, atau dapat juga dikatakan juga dengan hajat. Suatu tindakan atau perbuatan yang telah direncanakan akan bisa terwujud dengan adanya motivasi atau dorongan yang sangat besar ancaman dan imbalan bisa digolongkan kepada dorongan, namun harapan terhadap sesuatu yang akan dicapai yang diimbangi dengan bagian dari kesadaran jiwa dapat juga menimbulkan dorongan.

Maka dari itu, motivasi adalah kemauan dipunyai oleh individu atau manusia agar melaksanakan sesuatu hal atau tindakan tertentu karena adanya motif atau dorongan dari orang lain atau pimpinannya. Dorongan ini dapat dilaksanakan dengan bermacam-macam bentuk, contohnya dengan cara upah kerjanya dinaikkan, hadiah serta bayaran berupa tambahan gaji, berbagai aturan dan memberikan sanksi yang ketat bagi mereka yang melanggar peraturan dan lainnya.

Menurut Stoner (2010:138) menyatakan bahwa motivasi merupakan ciri-ciri psikologi seseorang yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen individu. Artinya tujuan yang dicapai akan maksimal apabila semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seseorang. Selanjutnya Husaini Usman (2008:245) berpendapat bahwa keinginan untuk melakukan sesuatu hal dapat dikatakan motivasi, sementara motif yaitu keperluan, keinginan, dorongan, atau *impuls*. Tekad yang ada dalam diri seseorang yang menumbuhkan rasa agar melaksanakan berbagai tindakan atau alasan yang mendasari seseorang berperilaku disebut dengan motivasi. Sedangkan tekad atau ambisi yang mendjadi latar belakang manusia sehingga terdorong untuk bekerja diartikan

sebagai motivasi kerja. Motivasi bisa muncul dari dalam diri seseorang atau pun dari luar diri seseorang.

Sedangkan pendapat Sumadi Suryabrata (2014: 101), sebuah tujuan yang telah ditentukan akan bisa dicapai oleh seseorang atau individu dengan terdapatnya gerakan atau motivasi yang ada pada individu tersebut supaya melakukan sebuah aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi ini memang selalu diperlukan oleh pendidik guna meningkatkan kinerjanya agar tercapainya tujuan sesuai dengan apa yang telah dicita-citakan. Seluruh warga negara yang diangkat serta ikut dalam pengabdian menunjang pelaksanaan pendidikan disebut dengan tenaga kependidikan, ini merupakan penjelasan (UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 1, Bab 1 Ketentuan Umum).

Maslow menyatakan, kepuasan individu hanya bersifat sementara, oleh sebab itu manusia dikatakan makhluk yang tidak pernah puas seratus persen. Karena seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhannya yang memiliki tingkatan lebih tinggi jika suatu kebutuhannya telah terpenuhi.

Menurut Ngalim Purwanto (2006:72), ada tiga elemen dasar yang terkandung dalam motivasi adalah:

- a. Melakukan tindakan tertentu dalam memimpin manusia atau memunculkan ketegaran dalam diri individu disebut dengan menggerakkan.
- b. Motivasi juga *memberi arahan* atau menyungkapkan perilaku seseorang, maka dengan begitu orientasi tujuan telah disediakan. Perilaku seseorang diarahkan kepada suatu hal.
- c. Supaya mengatur dan *menompang* perilaku. Harus adanya kekuatan dari masyarakat luar (*reinforce*) intensitas dan arah berbagai dorongan serta bermacam kekuatan tertentu.

Banyak ciri-ciri manusia memiliki motivasi pendapat Sardi A.M. (2003:83) antara lain: 1) Semua tugas dikerjakan dengan tekun, 2) tidak mudah berputus asa (semua kesulitan dihadapi dengan kepala dingin), 3) Menghadapi berbagai masalah dengan tenang, 4) melakukan pekerjaan secara mandiri (Jurnal, upaya kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru, oleh Alfianis ,26/3/2019).

Menurut Robbins (2010: 147) mengemukakan pendapat bahwa ada dua elemen yang dapat mengukur motivasi kerja guru yaitu, motivasi dari luar dan motivasi dari dalam. Motivasi dari luar terdiri dari: hubungan individu dengan individu, pemberian gaji atau pun honor, penilaian dari pimpinan madrasah, dan iklim kerja. Motivasi dari dalam terdiri dari keinginan yang kuat dalam bekerja, berkarir dengan maju, diakui oleh semua pihak, bekerja dengan tanggung jawab tinggi, mau mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, dan terdorong untuk berprestasi (Jurnal, pengaruh motivasi kerja guru oleh Titian Eka Ardiana, 26/3/2019).

b. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2003) ada dua jenis motivasi, yaitu:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah motivasi dari pimpinan (memberikan rangsangan) kepada karyawan dengan diberikannya reward terhadap para karyawannya yang mampu meningkatkan prestasinya dibanding yang lainnya . Dengan terdapatnya motivasi positif, maka meningkatlah semangat kerja pegawai sebab seseorang pada umumnya senang menerima hadiah atau sesuatu bagus-bagus.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif merupakan motivasi diterima oleh karyawan dari pimpinan dengan cara memberikan berbagai hukuman kepada mereka yang tidak bersemangat dalam

bekerja atau karyawan yang bekerja semauanya. Dengan adanya motivasi negative ini dalam jangka waktu yang singkat bisa memberikan semangat kerja karyawan karena mereka takut dijatuhi hukuman, namun dalam jangka waktu yang lama ini bisa berakibat tidak baik bagi organisasi.

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan atau bawahan kedua jenis motivasi diatas sering digunakan dalam sebuah perusahaan namun penggunaan motivasi tersebut harus seimbang, disini pimpinan harus tau kapan motivasi positif dan motivasi negatif harus digunakan supaya bisa menimbulkan gairah para karyawan dan penggunaan motivasi tersebut harus adil digunakan oleh pimpinan agar semangat para karyawanpun menjadi terpacu dan meningkat

c. Metode Motivasi

Pernyataan dari Hasibuan (2008) ada dua metode motivasi yang bisa dilakukan perusahaan atau pimpinan, yaitu :

1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung (material dan nonmaterial) yang diberikan merupakan motivasi yang sifatnya khusus contohnya penghargaan, pujian, tunjangan hari raya, bintang jasa dan bonus dalam artian motivasi langsung ini dapat berupa motivasi yang langsung diberikan oleh atasan kepada bawahan supaya terpenuhi kebutuhan serta kepuasannya.

2) Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung merupakan motivasi yang diberikan oleh atasan kepada bawahan dalam mendukung kelancaran atau memberikan gairah kerja jadi motivasi ini dapat berupa beberapa fasilitas yang sempurna dan memadai dalam bekerja sehingga para bawahan betah dan bersemangat dalam bekerja motivasi ini dapat berupa runag kerja yang terang serta

nyaman, kursi empuk, mesin yang bagus suana bekerja yang asri sehingga produktif.

d. Fungsi Motivasi

Adanya hubungat erat antara motivasi dengan sebuah tujuan karena sebuah tujuan yang telah ditetapkan akan dapat dicapai disebabkan adanya motivasi yang tinggi individu melakukan kegiatan tersebut. Fungsi motivasi antara lain adalah:

1. Memotivasi individu untuk melakukan sesuatu, bisa dikatakan sebuah gerakan atau bergerak maju dari mengeluarkan kekuatannya, jadi setiap kegiatan yang dilakukan sebagai motor penggeraknya adalah motivasi.
2. Petunjuk arah sesuatu yang dilakukan kearah pencapaian tujuan tertentu, tujuan yang telah dirumuskan selaras dengan pekerjaan angg dilakukan merupakan arah yang diberikan oleh motivasi.
3. Menyaring pekerjaan yaitu dalam mencapai tujuan tertentu pekerjaan apa yang mestinya dilakukan harus jelas dan tepat.

Terdapat beberapa fungsi motivasi menurut Tabrani Rusyab yaitu:

- a. Melakukan dorongan supaya timbul perbuatan atau kelakuan, kalau tidak ada motivasi maka perbuatan akan sulit untuk muncul.
- b. Memberikan arahan terhadap proses pembelajaran anak didik.

Dari pendapat diatas bisa diperoleh kesimpulan bahwa motivasi berfungsi sebagai:

1. Mendorong seseorang melakukan sesuatu
2. Mengarahkan kegiatan belajar peserta didik
3. Menyaring suatu kegiatan yaitu menentukan kegiatan-kegiatan yang seseuai untuk dilakukan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara menyaring pekerjaan-pekerjaan tidak berguna terhadap tujuan itu.

e. **Proses Motivasi**

Menurut Zainun (2007:19) kebutuhan sangat mendasar dan mendesak menyebabkan terjadinya proses motivasi. Dorongan untuk melakukan suatu hal karena adanya kebutuhan tersebut. Seseorang atau individu mengalami hal yang tidak seimbang bearti seseorang itu sedang memperoleh motivasi atau memperoleh dorongan.

Manusia mempunyai berbagai kebutuhan untuk dipenuhi dalam memenuhi kebutuhan tersebut disanalah proses motivasi selalu berjalan, karena setiap individu memiliki kebutuhan yang tidak terbatas jumlahnya. Dapat disimpulkan bahwa proses terjadinya motivasi karena terdapat perubahan yang dikarenakan terdapat kebutuhan dasar harus dipenuhi sehingga terjadinya dorongan untuk berperilaku.

Kebutuhan harus dipenuhi setiap waktu bahkan berdasarkan perkembangan zaman manusia akan selalu meningkat kebutuhannya dan berdasarkan gambaran proses motivasi bahwa proses motivasi ini akan berlaku apa bila munculnya kebutuhan yang berulang sepanjang waktu, tetapi apabila muncul kebutuhan baru yang tingkatannya lebih tinggi dari sebelumnya, maka keadaan tersebut dengan jenjang kebutuhan Maslow.

Tingkatan kebutuhan Maslow adalahnya kebutuhan terkecil (fisiologis) yang harus dipenuhi terlebih dahulu, kebutuhan primer atau kebutuhan yang mendasar ini harus terpenuhi terlebih dahulu, setelah itu baru bisa dipenuhi kebutuhan berikutnya atau disebut juga dengan kebutuhan sekunder atau kebutuhan ke dua (keamanan dan keselamatan kerja) dan begitu selanjutnya, lalu baru kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Hasibuan (2003), mengatakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut:

a) Tujuan

Waktu proses motivasi para karyawan didorong kearah pencapaian tujuan yang akan diraih, oleh karena itu harus penetapan tujuan organisasi terlebih dahulu.

b) Mengetahui kepentingan

Selain memperhatikan kepentingan pimpinan dan perusahaan proses motivasi ini sangat perlu mengetahui dan memperhatikan keinginan karyawan.

c) Komunikasi efektif

Waktu proses motivasi pimpinan sangat perlu berkomunikasi yang lancar terhadap bawahan. Untuk memperoleh intensif dari pimpinan bawahan perlu tahu apa yang mesti didapatkannya serta syarat-syarat apa yang harus terpenuhi.

d) Integritas tujuan

Tujuan Organisasi dan tujuan kepentingan karyawan perlu disatukan dalam proses motivasi. Tujuan organisasi yaitu *needcomplex* yaitu memperoleh keuntungan dan juga melakukan perluasan perusahaan, sedangkan untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasan individu merupakan tujuan individu atau karyawan, disini akan terlihat pentingnya penyesuaian motivasi dan penyatuan antara tujuan organisasi dan tujuan karyawan.

e) Fasilitas

Organisasi dan seorang pegawai kepadanya bantuan sarana sangat penting diberikan oleh pimpinan demi mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaannya, contoh bantuan berupa mobil atau motor untuk salesmen.

f) *Team Work*

Tim kerja yang melakukan koordinasi kerja dengan baik dan lancar, perlu dibuat oleh seorang pimpinan supaya tujuan perusahaan tercapai. Tim kerja ini penting disebabkan oleh dalam sebuah perusahaan biasanya terdapat bagian- bagian.

f. **Indikator Motivasi**

Indikator motivasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) adalah : 1). Tanggung Jawab yaitu setiap kegiatan yang dilakukan selalu dikerjakan dengan penuh tanggung jawab. 2). Prestasi kerja yaitu berbuat sebaik mungkin terhadap pekerjaan yang dilakukan 3). Peluang untuk maju yaitu dari pekerjaan yang telah dilakukan diharapkan mendapatkan upah yang adil dan sesuai. 4) Pengakuan atas kerja yaitu harapan agar diberi gaji yang berlebih dari gaji biasa. 5) Pekerjaan menantang yaitu selalu menuntut ilmu agar ahli dalam bidangnya.

Menurut Hamzah B.Uno, aspek dan indikator motivasi bisa di kelompokkan yaitu: 1) Motivasi Internal dengan indikatornya adalah a) memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. b) Memiliki kepastian dalam bekerja, c). Mempunyai tujuan kerja yang pasti dan tertantang. d). Adanya umpan balik dari hasil kerja. e). Bekerja dengan senang hati . f). Ingin tampil yang terbaik, g). Lebih mengutamakan prestasi sewaktu melakukan pekerjaan. 2). Motivasi Ekternal adalah, a). Berusaha memenuhi kebutuhan hidup, b) Senang memperoleh pujian dari hasil pekerjaan. c). Ingin mendapatkan intensif. d). Ingin mendapatkan pujian dari rekan kerja dan atasan.

Guru yang memiliki motivasi di tunjukkan oleh tanggung jawabnya yang tinggi terhadap pekerjaannya, guru yang bertanggung jawab akan terlihat dari disiplinnya dalam bekerja, dia tidak akan mau meninggalkan pekerjaan mengajarnya kalau tidak ada keperluan yang sangat penting sekali, kalau pun dia harus

meninggalkan pekerjaannya dia pasti akan menggantikannya dengan jam yang lain.

Guru yang mempunyai motivasi lebih banyak akan menghasilkan peserta didik berprestasi karena, guru tersebut pasti akan merancang perencanaan pembelajaran yang sempurna, dan dia juga akan melaksanakan proses pembelajaran dengan sungguh-sungguh, sesuai dengan pendapat Mulyasa yaitu apa bila motivasi tinggi sudah dipunyai karyawan (pendidik) maka mereka akan bekerja dengan sepenuh hati.

Guru yang memiliki motivasi tinggi juga merasa belum sempurna bila tidak mengembangkan kompetensinya baik berupa seminar, pelatihan dan bimtek atau pun mengikuti MGMP pada bidang studi yang sama. Semangat untuk meningkatkan kompetensi ini akan menjadikan seorang guru menjadi guru profesional.

Kesimpulan yang dapat diambil dari pendapat-pendapat tersebut adalah motivasi dapat dibagi kepada dua dimensi yakni indikator motivasi dari dalam dan indikator motivasi dari luar, indikator motivasi kerja dari dalam guru tersebut adalah 1). Rasa tanggung jawab, 2). Memiliki target kerja 3). Mempunyai tujuan kerja pasti dan tertantang dalam bekerja, 4). Memberikan umpan balik terhadap hasil kerja, 5) senang melakukan pekerjaan, 6) ingin tampil terbaik, 7). Mengutamakan prestasi, 8). Tekun dan sungguh-sungguh 9). Adanya pengembangan diri. 10). Mandiri dan 11). Bersemangat, sedangkan motivasi eksternal guru mempunyai indikator sebagai berikut: 1). Terpenuhinya kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja, 2). Pekerjaan yang berhasil membuat hatinya senang, 3). Keinginan untuk mendapatkan intensif, 4). Keinginan meraih perhatian dari kawan sejawat dan atasan.

g. Tujuan Motivasi

Menurut Malayu (2010: 97) tujuan pemberian motivasi kerja adalah:

1. Memotivasi energi serta spirit karyawan dalam bekerja
2. Menaikkan prilaku dan karyawan puas dalam melaksanakan pekerjaan
3. Menaikkan keberhasilan pekerjaan individu
4. Karyawan dipertahankan kesetiaan dan kestabilannya
5. Disiplinan Karyawan dinaikkan dan absensi karyawan diturunkan
6. Karyawan diefektifkan pengadaannya
7. Kondisi kerja dan kaitan kerja tercipta dengan benar
8. Menaikkan inovatif dan partisipasi bawahan
9. Menaikkan kesejahteraan bawahan
10. Meningkatkan rasa tanggung jawab bawahan terhadap pekerjaannya
11. Menaikkan efektifitas kegunaan peralatan dan bahan dasar kantor

Adapun tujuan motivasi menurut Hikmat (2014: 272) adalah:

1. Merangsang individu supaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin
2. Mendorong individu agar punya prestasi
3. Meningkatkan rasa tanggung jawab individu dalam bekerja
4. Meningkatkan mutu pekerjaan seseorang
5. Mengembangkan mutu kerja
6. Menuruti peraturan dan berlaku baik
7. Takut untuk melanggar aturan
8. Bisa bersaing secara positif dan mempertahankan prestasi kerja

Menurut Ngalim Purwanto (2006: 73) secara menyeluruh motivasi bertujuan sebagai pengarah atau pengugah individu supaya tumbuh keinginan atau kemaunnya dalam berbuat suatu

hal sehingga dapat mendapat hasil atau meraih tujuan tertentu. Sedangkan menurut Engkoswara dan Aan Komariah (2011:210) motivasi terjadi dengan adanya cara menjaga spirit kerja pegawai supaya pekerjaannya bisa dilakukannya dengan maksimal. Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian motivasi kerja kepada guru yaitu supaya bisa melakukan tugas-tugasnya secara baik dan benar serta tercapai tujuan pembelajaran.

2. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

a. Pengertian MGMP

MGMP adalah organisasi atau tempat yang memiliki fasilitas untuk berkumpulnya tenaga pendidik bidang studi tertentu guna mengembangkan profesionalitasnya. (Anwar, 2011)

b. Tujuan MGMP

MGMP ini memiliki beberapa tujuan menurut (Hidayati et al., 2020) yaitu antara lain:

1. Mengembangkan pengetahuan serta gaya trampil pendidik dalam kegiatan pembelajaran, terdiri dari perencanaan, proses, dan penilaian kegiatan belajar.
2. Dalam menunjang dan meningkatkan proses pembelajaran maka organisasi dijadikan sebagai menyetarakan kemampuan guru dibidangnya.
3. Tempat berbagi pengalaman bagi guru tentang apa saja yang dihadapi dilapangan selama proses pembelajaran.
4. Informasi dalam bidang pendidikan didapat kan oleh guru di organisasi ini contohnya perubahan kurikulum, materi pembelajaran, metedologi mengajar, media belajar dan sebagainya.
5. Tempat saling membagi ilmu pengetahuan, contohnya ada seorang guru yang merupakan anggota MGMP IPS, lalu guru tersebut mengikuti diklat di tempat lain dan mendapatkan ilmu baru, maka guru yang mengikuti diklat tadi berbagi ilmu dan

pengalaman kepada kawan-kawan nya sesama anggota MGMP.

6. Mengembangkan kemahiran guru dalam membuat RPP
7. Mengembangkan kompetensi dalam penyelenggaraan pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan (PAIKEM)

c. Materi Kegiatan MGMP

Materi yang dikembangkan dalam kegiatan MGMP merujuk pada empat kompetensi guru dan penetapan pada beberapa program. Materi yang sudah dipilih dalam kegiatan MGMP perlu dilihat dan ditelaah, untuk itu perlu disusun indikator tercapainya pelaksanaan penataran MGMP (Depdiknas, 2009, Rambu-rambu Pengembangan Kegiatan KKG dan MGMP, Dirjen PMPTK, Depdiknas Jakarta). Dalam mencari pemecahan berbagai permasalahan yang dihadapi pendidik sewaktu pelaksanaan K.13, maka perhatian MGMP di fokuskan pada pelaksanaan kegiatan beberapa komponen utama.

d. Kegiatan MGMP

1. Kegiatan Rutin

MGMP memiliki kegiatan rutin yaitu:

- a) Berkomunikasi mengenai permasalahan proses belajar mengajar. Contohnya meningkatkan ketertarikan siswa pada mata pelajaran yang kita ampu contonya IPS
- b) Menyusun dan mengembangkan silabus, program semester dan rencana program pembelajaran.
- c) Analisa kurikulum
- d) Menyusun laporan hasil belajar peserta didik
- e) Mendalami pelajaran
- f) Diklat tentang terkuasainya pelajaran yang mendorong proses pembelajaran.

- g) Membahas pelajaran serta pementapan menhadapi ujian seperti membuat kisi-kisi soal dan soal ujian.

2. Kegiatan pengembangan

Terdapat enam macam kegiatan pengembangan yaitu:

- a) Penelitian contohnya PTK atau study kasus.
- b) Tulisan akademis.
- c) Seminar, lokakarya, dan diskusi panel.
- d) Diklat berjenjang.
- e) Jurnal dan buletin bisa diterbitkan
- f) Kompetensi kenerja guru.

e. Aspek-aspek dalam MGMP

Aspek MGMP terdiri atas fungsi dan tugas, fungsi MGMP ada tujuh antara lain: organisasi, program, sumber daya manusia (SDM), sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, monitoring dan evaluasi. Sedangkan tugas pokok MGMP yaitu menolong para pendidik bidang studi sama bergabung dalam organisasi guna meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan proses belajar mengajar dan betukar pandangan permasalahan yang terjadi pada anggota organisasi demi terlasananya proses belajar mengajar di lokal, lalu organisasi ini juga meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pendidik malalui pelatihan yang terkait dengan proses belajar.

f. Indikator keberhasilan MGMP menurut (Direktorat Profesi Pendidik, 2010)

- 1. Meningkatnya kualitas pelayanan belajar aktif, inovatif kreatif dan menyenangkan terhadap siswa sampai proses belajar mengajar tersebut bermakna.
- 2. Tingginya tingkat pemahaman, terampil dalam bekerja serta sikap dan kemauan bekerja anggota MGMP sehingga terlaksana proses pembelajaran lebih profesional.
- 3. Meningkatnya keinginan belajar siswa.

Meningkatkan keinginan belajar siswa yaitu dengan menimbulkan minat belajar terhadap siswa itu. Minat merupakan suatu keadaan seseorang senang kepada sesuatu objek sehingga orang tersebut cenderung memberikan perhatian terhadap objek tersebut, untuk mencapai prestasi yang baik bagi peserta didik selain otak cerdas juga adanya keinginan, karena dengan tidak adanya keinginan semua kegiatan yang dilakukan akan tidak efektif dan efisien, pengertian minat menurut Tidjan (1976:71) yaitu semua psikologis yang ditunjukkan dan dipusatkan perhatian terhadap suatu objek sebab ada perasaan senang.

4. Meningkatnya kemampuan profesionalitas guru

Kemampuan profesional guru akan dapat ditingkatkan melalui berbagai pelatihan, bimtek termasuk MGMP, karena didalam MGMP guru mendapatkan banyak hal yang dibutuhkan dalam proses kegiatan pembelajaran diawali dari kegiatan perencanaan, proses PBM di dalam lokal sampai pembuatan soal dan penilaian.

5. Guru bisa berbagi pengalaman antar sesama guru.

Dalam pelaksanaan MGMP, guru tidak hanya mendapatkan materi dari pemateri yang didatangkan dari luar MGMP, namun guru bisa juga berbagi sesama guru bidang studi tersebut, mereka berbagi pengalaman dalam proses mengelola siswa dalam kelas, pembuatan dan penggunaan media pembelajaran dan pengalaman lainnya.

g. Evaluasi Program MGMP

- a. Kegiatan yang telah dibuat dalam rencana kerja tahunan dilakukan evaluasinya oleh pengurus.
- b. Sebelum menyusun program berikutnya pengurus membuat laporan atas terlaksananya program MGMP dan mempertanggung jawabkannya terhadap anggota.

3. Profesionalitas

- a. Pengertian Profesionalitas menurut (*16-Penddk Prof Kegruan 2015.Pdf*, n.d.)

Seorang yang melaksanakan profesinya dengan benar serta berperilaku menurut etika dengan sikap profesional dapat dikatakan seseorang yang profesional. Beberapa sikap profesional antara lain:

- 1) Berkomitmen tinggi
- 2) Mempunyai Tanggung jawab
- 3) Belajar dari pengalamannya atau berfikir sistimatis
- 4) Penguasaan materi: setiap kegiatan yang dilakukan selalu dikuasai materinya dengan mendalam.

- b. Syarat-syarat kompetensi profesional guru

- a) Memiliki pengetahuan yang luas dalam bidangnya
- b) Memiliki persyaratan sebagai berikut :
 - 1) Berbakat menjadi guru
 - 2) Ahli dalam bidang keguruan
 - 3) Mempunyai keahlian yang baik dan terintegrasi
 - 4) Bermental sehat
 - 5) Mempunyai badan sehat
 - 6) Berpengalaman dan berpengetahuan yang luas
 - 7) Mempunyai jiwa pancasila
 - 8) Menjadi warga negara yang sesungguhnya.

- c. Indikator guru profesional menurut (سينا, 1386)

1. Komitmen. Aspek komitmen ini mencakup indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Komitmen.

Guru disiplin sewaktu digunakannya waktu, datang dan selesai mengajar.

- b. Membantu proses belajar mengajar siswa serta mendorong dan menggalakkan ketertiban siswa dalam belajar merupakan perhatian guru yang ditunjukkan terhadap siswa.

- c. Untuk meningkatkan kemajuan dan mutu madrasah maka guru banyak menghabiskan waktu dan aktivitasnya disekolah
 - d. Dalam kegiatan non akademik ditunjukkan minat dan perhatian yang besar.
2. Kemampuan berfikir abstrak, kemampuan ini mencakup beberapa indikator –indikator sebagai berikut :
- a. Guru mampu membuat persiapan dan perencanaan yang bermutu.
 - b. Guru mampu melaksanakan proses belajar mengajar dengan menggunakan pendekatan dan model pembelajaran yang bervariasi, menggunakan media pembelajaran yang baik dan tepat serta mampu melakukan tes dan mampu memberikan umpan balik, tindak lanjut hasil evaluasi kepada siswa hasil perbaikan.
 - c. Fleksibelitas melakukan proses belajar sesuai dengan situasi dan kondisi lokal pada waktu proses belajar terlaksana, mempunyai kekuatan adaptasi serta sanggup melakukan macam-macam pendekatan, model dan strategi proses belajar mengajar yang sesuai.
 - d. Pendidik mampu menganalisa persoalan siswa yang terlihat dari kekuatan memecahkan masalah belajar siswa , masalah belajar dan menganalisisnya secara sendiri.
 - e. Guru mampu mengidentifikasi masalah dalam proses belajar-mengajar siswa di lokal.

Dari dua penjelasan ini maka didapatkan ciri-ciri guru profesional (*Professional Teacher*) adalah pendidik yang mempunyai tingkat komitmen pendidik tergolong tinggi dan tingkat kemampuan abtraksi juga tinggi, guru ini bercirikan :

- a. Pendidik ini digolongkan kepada pendidik yang memiliki disiplin tinggi.

- b. Energeik, bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang teruntuk terhadap diri mereka.
- c. *Continuu* terhadap pengembangan dirinya, peserta didiknya bahkan bersedia membantu sesama teman tanpa meminta imbalana.
- d. Selalu memikirkan tugas walaupun tidak berada dilingkungan madrasah.
- e. Memberikan pertimbangan terhadap pemecahan masalah serta memilih pemecahan masalah yang logis.
- f. Melakukan refleksi setiap pembelajaran berakhir guna membuat rencana pembelajaran supaya proses pembelajaran berkembang.

Profesionalisasi atau proses profesional merupakan proses evolusi menggunakan pendekatan organisasi serta sistematis guna mengembangkan profesinya menuju status profesional.

Ada 4 pendekatan standar profesional yang dibutuhkan dalam mengukur profesionalisme antara lain:

a. Pendekatan 1: Orientasi Filosofi

Untuk mengetahui tingkat profesionalisme disini terdapat tiga hal pokok yang digunakan yaitu:

1. Pendekatan atribut professional
2. Yang dimaksud dengan atribut disini contohnya sertifikat, lisensi dan akreditasi.
3. Sertifikat adalah atribut bagi seseorang profesional dalam bidang tertentu. misalkan : diklat.
4. Pemberian izin dan akreditasi merupakan lambang profesional bagi perusahaan atau lembaga. Seperti : madrasah atau sekolah.

b. Pendekatan bersikap individualisme

Penerima jasa profesi menerima layanan dan memberi kepuasan serta memberi manfaat dari individu itu. karakter

seseorang antara lain: kebebasan perorang, memberi layanan prima.

c. Pendekatan eclectic

Pendekatan dengan menggunakan cara, gaya, model serta filosofi bermacam-macam sumber, bentuk penalaran teoritis.

d. Pendekatan 2: Orientasi Perkembangan

Terdapat 6 cara diantaranya:

1. Adanya perkumpulan beberapa individu memiliki satu bakat terhadap profesi tertentu.
2. Dalam mendukung profesi yang dijalannya dilakukan pengenalan dan pengambilan ilmu pengetahuan tertentu.
3. Adanya pengakuan pemerintah dan masyarakat yang terorganisasi secara formal terhadap sebuah organisasi profesi tersebut.
4. Berdasarkan pengalaman atau kualifikasi tertentu maka dibuatlah persyaratan kesepekatan profesi tersebut.
5. Semua anggota profesi harus membuat sebuah aturan main yang harus dijalankan anggota profesi tersebut yang disebut dengan kode etik.
6. Berdasarkan kualifikasi tertentu maka perlu adanya persyaratan perbaikan.

e. Pendekatan 3: Orientasi Karakteristik

Terdapat delapan ciri-ciri pengembangan proses profesional anantara laia:

1. Dalam menjalankan profesinya individu yang profesional harus mempunyai peraturan disebut Kode etik profesi.
2. Pengetahuan terorganisir adalah pendukung kegiatan profesi
3. Kemahiran serta kemampuan kompetensi bersifat khusus
4. Tingkat pendidikan paling rendah dari sebuah profesi.

5. Sebagai salah satu lambang atau atribut profesi yaitu sertifikat keahlian.
 6. Untuk memikul tugas-tugas dan tanggung jawab secara profesional perlu sebuah proses profesi.
 7. Anggota merupakan sebuah peluang untuk menyampaikan gagasan.
 8. Agar tidak terjadi malpraktek serta pelanggaran kode etik maka perlu diadakan perlakuan kedisiplinan serta pembatasan tertentu.
- f. Pendekatan 4: Orientasi Non Tradisional
- a) Dengan harapan bisa memperhatikan serta dirumuskannya ciri-ciri yang khas serta kebutuhan suatu profesi.
 - b) Bagian terpenting pada sebuah karir seharusnya dipahami sedemikian rupa. contohnya dalam melakukan uji kelayakan diperlukan standarisasi profesi.
- g. Profesionalitas guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. (H.M. Syarafudin dan Hastuti Diah Ikawati, 2020)
1. Kualifikasi standar guru serta relevansi bidang keahlian guru dengan tugas mengajar.
Guru adalah tenaga pendidik berhubungan langsung dengan pendidikan diharuskan mempunyai keahlian tertentu atau kualifikasi tertentu dalam bidang akademik. Pada undang-undang no 20 tahun 2003 tentang sisdiknas pasal 42 ayat 1 “pendidik harus mempunyai pendidikan paling rendah dan sertifikasi setara berdasarkan tingkat kewenangan mengajar, sehat badan dan pikiran, serta mampu mewujudkan tujuan pendidikan nasional.”
 2. Abilitas dan motivasi tingkat pendidikan guru
Abilitas merupakan kemampuan individu dalam melakukan suatu kegiatan atau aktivitas (Chaplin, 2000) sedangkan motivasi yaitu dorongan atau motif yang ada pada seseorang

individu sewaktu berbuat sesuatu, jadi abilitas dan motivasi ini sangat mempengaruhi profesionalitas guru.

3. Pengalaman kerja.

Pengalaman kerja merupakan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan manusia diperoleh dalam waktu tertentu atau masa kerja yang telah dijalani. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja. Maka semakin dikuasainya pekerjaan oleh orang tersebut. pengalaman kerja bisa mempengaruhi profesionalitas guru.

4. Penguasaan kompetensi sosial, pedagogik

Kompetensi sosial merupakan keterampilan atau keahlian dalam mengelola hubungan baik dengan masyarakat terutama masyarakat sekolah seperti peserta didik, sedangkan kompetensi pedagogik adalah bagaimana seorang guru mampu dan terampil sewaktu menyampaikan pelajaran di lokal atau komunikasi secara baik dengan para siswa.

5. Pelatihan Guru

Pelatihan merupakan kegiatan melatih atau mengembangkan suatu keterampilan sehingga seseorang lebih mahir dalam melaksanakan sesuatu, bagi guru pelatihan dapat berupa diklat, ataupun pelaksanaan MGMP, sehingga guru lebih mahir dalam menguasai 4 kompetensi guru, yaitu kompetensi sosial, pedagogi, profesional dan kompetensi kepribadian.

h. Prinsip guru profesional menurut (Dr.Hj.Munirah.M.Pd, 2020)

1. Guru tersebut memiliki minat, bakat, panggilan jiwa serta memiliki jiwa idealisme.
2. Guru tersebut memiliki prinsip ataupun komitmen untuk selalu meningkatkan kualitas disegala bidang, baik pendidikan, keimanan dan ketakwaan . serta memiliki akhlak yang mulia.

3. Guru tersebut memiliki kualifikasi akademik serta memiliki background (latar belakang akademik yang serasi dengan profesinya).
4. Guru tersebut memiliki kompetensi yang dibutuhkan berdasarkan bidang tugasnya.
5. Pendidik tersebut mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan keprofesionalannya.
6. pendidik tersebut memiliki gaji berdasarkan prestasi kerja yang dimilikinya
7. Pendidik tersebut memiliki kesempatan dan waktu dalam mengembangkan keprofesionalan secara terus menerus dan terus belajar hingga akhir.
8. Pendidik tersebut mempunyai jaminan perlindungan secara hukum untuk melakukan pekerjaan keprofesiona.
9. Pendidik tersebut mempunyai sebuah organisasi sesuai profesinya, sehingga dapat membuat aturan-aturan yang terkait dengan keprofesionalan sebagai guru (UU RI.No.14 Th, 2005 tentang guru dan Dosen, pasal 7)

B. Kajian Penelitian yang Relevan

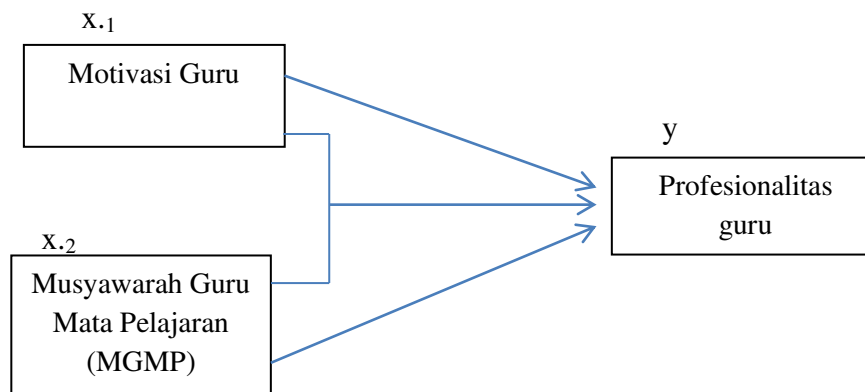
1. Penelitian (Sabania, 2018) yang dilakukan pada guru SD bertempat di kec. Wowotobi, Kab. Konawe, pada penelitian ini Sabarina melihat bagaimana hubungan motivasi dengan profesionalisme guru, hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan motivasi terhadap profesionalitas guru, yaitu 10,30% dan korelasi sebesar 0,324.
2. Penelitian (Harapan, 2019) dilakukan didaerah pedesaan penelitian ini melihatat bagaimana motivasi mempengaruhi profesionalisme guru di desa sehingga hasilnya menunjukkan motivasi guru didaerah pedesaan rendah tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap profesionalitas guru.
3. Penelitian (Wiranti, 2021) dilakukan pada pendidik Taman Kanak-Kanak, bertempat dikecamatan Way Jepara. Penelitian membahas

tentang pengalaman mengajar dan motivasi serta apakah pengaruhnya kepada profesionalitas pendidik tersebut, hasil penelitiannya bahwa ada pengaruh motivasi kepada profesionalisme.

4. Penelitian (Kuliah & Kuliah, 2019) dilaksanakan di SMP di Kab. Mempawah, penelitian ini membahas tentang bagaimana pengaruh MGMP IPS terhadap kompetensi guru IPS, sehingga didapat hasil penelitiannya yaitu terdapat pengaruh yang besar MGMP terhadap Profesionalitas guru IPS.
5. Penelitian (Anwar, 2011) dilakukan di SMA Negeri Kota Tasik Malaya yang membahas tentang pengaruh MGMP terhadap profesionalitas guru bidang studi yang menghasilkan bahwa bahwa MGMP berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas guru sebesar 27,7%.
6. Penelitian (Zainal Muttaqin, 2022) dilakukan di MTs Bogor, penelitian ini membahas Pengaruh MGMP terhadap profesionalitas guru, hasilnya adalah adanya pengaruh signifikan 40,0% musyawarah guru mata pelajaran terhadap profesionalisme guru.

C. Kerangka Berfikir

Peningkatan profesionalitas guru berkaitan dengan peningkatan kompetensi guru yang dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut ini diantaranya kegiatan MGMP, motivasi kerja guru, etos kerja, sarana dan prasarana. Kegiatan MGMP dapat meningkatkan profesionalitas guru karena dengan kegiatan tersebut guru bisa mengembangkan kompetensi yang dia miliki sehingga guru mampu meningkatkan kualitas pengetahuan dan keterampilan serta bisa memotivasi siswa waktu pelaksanaan proses pembelajaran. Kegiatan belajar mengajar yang sempurna pasti terwujud jika pendidik memiliki motivasi yang baik pula. Berikut kerangka berfikir dari penelitian ini yaitu :



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir (Sugiyono, 2012)

Dalam penelitian ini ada dua variabel bebas terdiri dari x_1 dan x_2 serta satu variabel terikat yaitu y , variabel bebas x_1 yakni Motivasi Guru x_2 yakni Kegiatan MGMP dan satu variabel terikat y yaitu profesionalitas guru. Berdasarkan kajian teori kedua variabel bebas ini berpengaruh terhadap profesionalitas guru sehingga pada penelitian ini akan diteliti apakah variabel bebas x_1 berpengaruh terhadap variabel terikat y , apakah variabel bebas x_2 berpengaruh terhadap variabel terikat y dan apakah kedua variabel bebas x_1 , x_2 berpengaruh terhadap variabel terikat y (Sugiyono, 2012)

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir dalam penelitian ini, maka hipotesis penelitian ini adalah :

- H_01 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi guru terhadap Profesionalitas Guru IPS MTs Kab. Tanah datar.
- H_11 : Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Guruterhadap Profesionalitas Guru IPS MTs Kab. Tanah Datar
- H_02 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara MGMP Terhadap Profesionalitas Guru IPS MTs Kab. Tanah Datar.
- H_12 : Terdapat pengaruh signifikan antara MGMP Terhadap profesinalitas guru MTs Kabupaten Tanah Datar

- H_03 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi dan MGMP terhadap Profesionalitas guru IPS MTs Kab. Tanah Datar
- H_13 : Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi dan MGMP Terhadap Profesionalitas guru IPS MTs Kab. Tanah Datar

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti melakukan metode deskriptif kuantitatif, Dalam metode deskriptif kuantitatif seorang peneliti berupaya menggambarkan pengaruh dua gejala atau lebih.

Data dikumpulkan dengan menggunakan cara membuat kuesioner atau angket disebarakan kepada responden, terdapat 3 macam angket yang digunakan di sini yaitu motivasi guru, MGMP dan profesionalitas guru. Kajian penelitian bertujuan mengungkap apakah ada pengaruh motivasi guru dan MGMP terhadap profesionalitas guru IPS Kabupaten Tanah Datar. Ada dua bentuk analisis digunakan pada penelitian ini, yakni analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial, agar peneliti dapat menyajikan data dengan gambaran dari kenyataan dan kaitan antara variabel.

Sugiyono (2010) menyatakan bahwa sasaran ilmiah merupakan maksud dari objek penelitian supaya data yang didapatkan sesuai dengan kegunaan dan tujuan tertentu mengenai hal tersebut (variabel tertentu) variabel merupakan suatu hal yang ditentukan para peneliti supaya kesimpulan dapat diambil dari perolehan suatu hal mengenai sesuatu yang sudah dianalisis dan di pelajari . Variabel penelitian sebagai lambang atau karakter atau perilaku individu, objek penelitian atau aktivitas mempunyai variabel tertentu ditentukan oleh peneliti guna dipahami serta diambil sebuah kesimpulan. Penelitian ini memiliki dua variabel independen adalah motivasi guru dan MGMP serta satu variabel dependen yaitu profesionalitas guru IPS Kabupaten Tanah Datar.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini bertujuan mengungkap ada atau tidak pengaruh motivasi dan MGMP terhadap profesionalitas guru MTsN se Kabupaten Tanah Datar. Berdasarkan permasalahan yang akan diteliti, peneliti menempatkan

lokasi penelitian pada semua MTsN di Kabupaten Tanah Datar Provinsi Sumatera Barat.

Penelitian ini direncanakan dalam bulan November s.d Desember 2022. Waktu itu dipilih dengan alasan menyesuaikan dengan jadwal perkuliahan dan dianggap tepat dengan kesiapan penulis dan diperkirakan penulis sudah dapat persetujuan dengan dosen pembimbing untuk melakukan penelitian ini.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2012) mendefinisikan, populasi merupakan sebuah daerah yang dapat digeneralisasi yang meliputi subjek dan objek penelitian yang memiliki mutu dan ciri-ciri tertentu yang ditetapkan seorang peneliti supaya dapat dipelajari hingga akhirnya peneliti dapat mengambil kesimpulan. Populasi pada penelitian ini yaitu guru mata pelajaran IPS yang berada di MTsN Kabupaten Tanah Datar berjumlah 42 Orang. Yaitu :

Tabel 3.1 Jumlah Guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar.

NO	Nama MTsN	Jumlah Guru	Ket
1	MTsN 1 Tanah Datar	4	
2	MTsN 2 Tanah Datar	1	
3	MTsN 3 Tanah Datar	2	
4	MTsN 4 Tanah Datar	2	
5	MTsN 5 Tanah Datar	3	
6	MTsN 6 Tanah Datar	6	
7	MTsN 7 Tanah Datar	1	
8	MTsN 8 Tanah Datar	4	
9	MTsN 9 Tanah Datar	4	
10	MTsN 10 Tanah Datar	4	
11	MTsN 11 Tanah Datar	2	
12	MTsN 12 Tanah Datar	3	

13	MTsN 13 Tanah Datar	1	
14	MTsN 14 Tanah Datar	1	
15	MTsN 15 Tanah Datar	2	
16	MTsN 16 Tanah Datar	1	
17	MTsN 17 Tanah Datar	1	
	Jumlah	42	

Tabel 3.2 Jumlah Guru IPS MTsN 17 Tanah Datar

No	Guru	Jumlah Guru	Keterangan
1	III/a	8	3 orang P3K
2	III/b	10	
3	III/c	5	
4	III/d	5	
5	IV/a	14	
	Jumlah	42	

2. Sampel

Sugiyono (2013) mendefinisikan sampel adalah sejumlah ataupun sebahagian dari populasi memiliki karakteristik tertentu. Dalam menetapkan besar kecilnya sampel, dapat dilaksanakan dengan statistik ataupun berdasarkan estimasi penelitian. Dalam penarikan sampel seharusnya dilakukan sedemikian rupa agar nanti diperoleh sampel sebenarnya sehingga sampel tersebut dapat berfungsi dan dapat mendefinisikan keadaan dan situasi populasi yang sesungguhnya. Selanjutnya, pada pengambilan sampel, hendaknya representatif atau mewakili populasi, berarti sampel harus memiliki seluruh karakteristik ataupun ciri-ciri dari populasi juga tercermin pada sampel tersebut.

Untuk penelitian ini, peneliti menggunakan tabel dalam buku Sugiyono halaman 128 yaitu tabel 5.1 tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 1%, 5%, dan 10% dengan

populasi 42 orang maka digunakan tingkat kepercayaan atau taraf kesalahan 10% maka didapatkan sampelnya sebanyak 35 orang, dengan menggunakan sampel random sampling dengan cara sistim undian.

D. Pengembangan Instrumen

Intrumen pada penelitian ini adalah angket motivasi guru, angket MGMP dan angket Profesionalitas Guru. Angket yang digunakan berupa pernyataan atau diberi lima jawaban dengan menggunakan skala liket. Angket digunakan untuk mengumpulkan data penelitian berupa data kuantitatif, tentang motivasi guru, kegiatan MGMP dan profesionalitas guru. Pada data kuantitatif, terdapat dua bentuk pengelompokkan data, yaitu data nominal dan data kontinum. Data penelitian ini adalah data nominal berskala yang bertujuan untuk mengungkap permasalahan pada penelitian.

1. Intrumen penelitian

Sugiyono (2013) menyatakan, kuesioner merupakan beberapa pertanyaan atau pernyataan harus dijawab oleh responden dalam bentuk tulisan dalam teknik pengumpulan data. Penelitaian ini menggunakan kuesioner tertutup merupakan angket berskala yang diterima oleh setiap responden. Pada penelitian ini responden diharapkan dapat melakukan pilihan dalam jawaban singkat yang penulis gunakan dan bagikan kepada setiap renponden

Penyusunan angket dimulai dengan menentukan kisi-kisi angket pada setiap variable penelitian (lampiran 1). Kisi-kisi angket dilahirkan dari tiori yang sudah diuraikan pada kajian pustaka. Langkah-langkah penyusunan angket terdiri dari : 1) penetapan indikator variabel, 2) Penyusunan kisi-kisi angket, 3) Penyusunan angket, 4) Pemberian Skor. Indikator variabel akan diuraikan menjadi pertanyaan atau pernyataan dengan alternatif jawaban yang tersedia. Setiap alternatif jawaban dari instrumen tentang berupa skala pengukuran.

Jawaban dengan menggunakan skala liket terhadap intrumen penelitian yang berbentuk kuesioner merupakan pernyataan operasonal

variabel penelitian. Skala pengukuran ordinal menghasilkan setiap jawaban atas skor yang diberikan. Lima pilihan jawaban yang dimiliki dari pertanyaan atau pertanyaan positif dan negatif disebut dengan kuesioner. Skor penilaian sudah ditetapkan dari masing-masing jawaban yang diberi skor 5 sampai jawaban dengan skor terendah 1, begitu sebaliknya. Skor setiap jawaban dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.3 Pilihan Jawaban Kuesioner Variabel Penelitian

Pilhan Jawaban	Nilai
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

Tabel pilihan kuesioner variabel penelitian (Sugiyono, 2013)

Jawaban yang ada pada tabel merupakan pilihan jawaban yang akan dipilih oleh responden, dengan pengertiannya sebagai berikut.

Selalu : untuk kondisi nyaris sempurna dilakukan atau diatas 81%

Sering : untuk kondisi lebih separoh dilakukan atau 61% s.d 80%

Kadang-kadang : untuk kondisi mendekati separoh atau 41% s.d 60%

Jarang : untuk kondisi < 40% dan minimal ada sekali di lakukan

Tidak pernah : tidak pernah dilakukan sama sekali

Angket yang sudah disusun dilakukan uji coba untuk mengukur tingkat validasi dan rehabilitasi. Untuk uji validasi menggunakan korelasi produk moment. Untuk uji reliabelitas menggunakan koefisien alfa cronbach. Berdasarkan variabel penelitian. Maka angket pada penelitian ini adalah angket motivasi guru, angket manajemen MGMP, dan angket profesionalitas guru. Setelah dilakukan uji validitas dan uji

reabilitas maka diperoleh angket yang memenuhi syarat pada penelitian, angket ini yang dijadikan sebagai alat pengumpul data penelitian.

2. Uji kualitas instrument

Untuk mendapatkan data yang akurat dari setiap variabel perlu dimiliki sebuah validitas, reliabilitas yaitu sebuah alat ukur yang teruji dalam sebuah penelitian. Hal ini digunakan supaya kesimpulan dan hasil didapatkan tidak salah dan menunjukkan bayangan tidak jauh berbeda dengan keadaan sesungguhnya. Suatu alat ukur yang tidak reliabel memberikan informasi yang tidak akurat terhadap objek penelitian. Maka dari itu perlu dilaksanakan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji validitas instrumen

Sugiyono (2013) menjelaskan yang dimaksud dengan instrumen yang valid yaitu mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Uji validitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan cara menganalisis setiap item instrumen. Adanya korelasi setiap item instrumen secara signifikan dengan skor total, sehingga bisa dinyatakan alat ukur tersebut valid. Namun item tersebut di perbaiki atau tidak bisa digunakan dalam pengambilan data penelitian apabila item tersebut tidak memenuhi syarat.

Korelasi *Pearson Product Moment* digunakan dalam menghitung korelasi pada uji validitas. Nugroho (2011) menyatakan, Metode korelasi *produk momen* dari Pearson digunakan untuk menguji validitas yakni dengan memperhatikan angka koefisien korelasi (r_{xy}) menunjukkan kaitan antara skor butir pertanyaan dengan skor total (*item total correlation*). Butir instrumen dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. *Corelasi Produk Moment* dirumuskan sebagai berikut.

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

(Sugiyono, 2013)

- r_{xy} = koefien korelasi person
 $\sum xy$ = jumlah perkalian variabel x dan y
 $\sum x$ = jumlah nilai variabel x
 $\sum x^2$ = jumlah pangkat dan nilai variabel x
 $\sum y^2$ = jumlah pangkat dan nilai variabel y
n = banyaknya sampel

Untuk menentukan valid atau tidaknya butir instrumen merujuk kepada pendapat Sugiyono (2013), dimana item instrumen yang valid wajib mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

- i. Apa bila $r \geq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner dinyatakan valid
- ii. Apa bila $r \leq 0,30$, maka item kuesioner yaitu tidak valid

Jika koefisien korelasi sama atau lebih besar dengan 0,30 maka instrumen penelitian tersebut mempunyai derajat ketepatan dalam mengukur variabel penelitian, namun jika koefisien korelasi lebih kecil dari 0,30 maka instrumen penelitian itu tidak layak digunakan dan dihilangkan dari pengukuran variabel.

Untuk melakukan uji validitas *Corelasi Product Moment* dilakukan dengan program SPSS. Setelah dilakukan uji validitas terhadap 35 responden yang tidak termasuk kedalam responden yang tidak termasuk kedalam responden penelitian diperoleh hasil seperti tabel yang ada pada lampiran 1. Hasil uji validitas (lampiran 1) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Instrumen

No	Variabel	Jumlah Instrumen	Jumlah Instrumen tidak valid
1	Motivasi Guru	34	2
2	Musyawah Guru Mata Pelajaran (MGMP)	16	0
3	Profesionalitas Guru	23	0

Dari variabel diatas diperoleh hasil bahwa untuk variabel motivasi guru ada dua item instrumen yang tidak valid, yaitu item nomor 18 dan 23 artinya dua item ini tidak dapat digunakan untuk mengambil data penelitian. Item nomor 2 dan nomor 23 ini dibuang dari instrumen penelitian. Sehingga item pernyataan untuk pengambilan data penelitian pada variabel motivasi guru menjadi sebanyak 32 pernyataan. Pengurangan dua buah item ini dianggap tidak mempengaruhi keterwakilan instrumen untuk mengambil data yang dibutuhkan pada variabel motivasi guru.

Uji validitas variabel musyawarah guru mata pelajaran dilakukan terhadap 16 butir pernyataan. Hasil uji validitas instrumen variabel musyawarah guru mata pelajaran (lambiran 1 b) dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan diperoleh kesimpulan bahwa semua item pernyataan instrumen dinyatakan valid.

Uji validitas instrumen variabel profesionalitas guru dilakukan terhadap 35 responden dengan program SPSS. Hasil uji validitas tersebut, untuk variabel profesionalitas guru diperoleh hasil bahwa semua item instrumen dinyatakan valid. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa semua item instrumen dapat digunakan untuk mengambil data penelitian.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian ini bertujuan melihat apakah alat ukur atau alat pengambilan data pada mendasar memperlihatkan tingkat keakuratan, ketepatan, kestabilan, atau konsistensi alat ukur itu

dalam menunjukkan gejala tertentu dari kelompok individu, walaupun waktu penelitiannya berbeda. Uji reliabilitas digunakan terhadap instrumen yang sudah valid. Dalam mengukur reliabilitas instrumen digunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha* dengan cara aplikasi SPSS. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan r tabel atau r hitung $\geq r$ tabel. Suharsimi Arikunto (El-Faradis 2016) menyatakan rumus *Cornbach Alpha* yaitu:.

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum a \frac{2}{b}}{a \frac{2}{t}} \right)$$

(El-Faradis, 2016)

- r = reabilitas instrumen
 k = jumlah item intrumen
 R = Rata-rata korelasi
 $a \frac{2}{t}$ = varian total
 $\sum a \frac{2}{b}$ = jumlah varian item

Diambilnya keputusan tentang tingkat reliabilitas instrumen berdasarkan nilai alpha cronbach dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.5 Kriteria Reliabilitas Koefisien Alpha Conbach

No	Interval	Kriteria
1	$\leq 0,200$	Sangat Rendah
2	0,200 – 0,300	Rendah
3	0,400 – 0,599	Cukup
4	0,600 – 0,799	Tinggi
5	0,800 – 1,00	Sangat Tinggi

Setelah dilakukan uji reabilitas instrumen terhadap ketiga variabel penelitian dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil seperti tabel berikut:

Tabel 3.6 Kriteria Reliabilitas Instrumen Penelitian

NO	Variabel	Nilai Conbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi Guru	0,834	Sangat Tinggi
2	MGMP	0,924	Sangat Tinggi
3	Profesionalitas Guru	0,899	Sangat Tinggi

Hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa ketiga instrumen variabel penelitian sudah reliabel karena nilai Conbach Alpha lebih besar dari r tabel (0,325). Ketiga instrumen variabel juga memiliki nilai reliabilitas yang sangat tinggi, atau ketiga instrumen variabel memiliki konsistensi yang sangat baik untuk digunakan dalam pengambilan data penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Agar peneliti memperoleh data yang baik dan terpercaya, tergantung kepada teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti apakah baik atau tidak baik. Menurut Sugiono, teknik pengumpulan data adalah langkah paling utama di penelitian (Rastina.R 2017). Teknik pengumpulan data yang digunakan merupakan *field research* atau penelitian lapangan, dimana dilaksanakan pengumpulan data yang ada hubungannya dengan masalah. Instrumen (angket) digunakan sebagai metode pengumpulan data pada penelitian ini.

Sutrisno Badri menyatakan. Alat Untuk mengumpulkan data adalah angket, dalam bentuk daftar pertanyaan (angket) ataupun dalam bentuk daftar isian terhadap suatu objek yang diteliti. (Rastina R 2017). Pertanyaan angket berhubungan dengan masalah pada variabel penelitian. Angket penelitian ini menggunakan skala likert menggunakan lima pilihan jawaban, seperti selalu, sering, kadang-kadang, jarang atau tidak pernah.

Skala likert diperlukan dalam mengukur sikap, pendapat serta persepsi individu terhadap tanda dari masalah dengan menyiapkan jawaban dalam setiap item instrumen. Setiap jawaban mempunyai rentang mulai dari sangat positif sampai sangat negatif. Peneliti mengarahkan responden untuk memilih jawaban sesuai kategori yang telah ditentukan. Pada penelitian ini responden diminta menentukan jawaban terhadap beberapa pilihan berdasarkan kategori dengan memberikan tanda (v) dari lima kategori seperti selalu, sering, kadang-kadang jarang atau tidak pernah. Pada skala likert setiap pilihan jawaban di beri bobot atau nilai kuantitatif mulai dari 5,4,3,2,1 untuk setiap pernyataan positif, dan 1,2,3,4,5 untuk setiap pernyataan negatif.

F. Teknik Analisis Data

Sugiyono (2013) mengungkapkan analisis data adalah pekerjaan pengolahan dan analisis data yang selesai dikumpulkan melalui seluruh responden. Dalam menganalisis data terdapat beberapa langkah yang harus dilakukan peneliti, yaitu mengelola data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data atas dasar variabel, melakukan penyajian data terhadap variabel-variabel yang diteliti, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis.

Penelitian ini termasuk deskriptif kuantitatif, sehingga analisis dilakukan adalah analisis kuantitatif yang menggunakan model seperti, model matematika, dan rumus statistik. Proses analisis statistik yang dilakukan adalah 1) analisis statistik deskriptif, 2) uji prasyarat analisis (uji normalitas, uji linieritas, uji multi kolinearitas), 3) analisis statistik inferensial.

1. Analisis Data Deskriptif

Sugiyono (2014) menyatakan, analisis deskriptif merupakan suatu proses statistik guna menganalisis data dengan menggambarkan data-data yang dikumpulkan oleh peneliti seperti apa adanya dengan tidak membuat data tersebut berlaku umum ataupun secara general. Supaya

dapat diketahui nilai variabel independen dan variabel dependen maka dilakukan dengan analisis deskriptif merupakan analisis.

a. Rata-rata hitung (mean)

Sebelum melakukan analisis data untuk menentukan pengaruh variabel X terhadap variabel Y, terlebih dahulu dihitung rata-rata (*mean*) setiap variabel. Nilai rata-rata ini didapat dengan menambahkan semua data dalam setiap variabel, kemudian dibagi dengan banyak responden.

Rumus rata-rata (*mean*) yang diambil dari Sugiyono (2012) yaitu sebagai berikut.

$$\bar{x} = \frac{\sum xi}{n} \qquad \bar{y} = \frac{\sum yi}{n}$$

(Sugiyono, 2012)

Keterangan :

\bar{x} = Rata-rata (*mean*) variabel. x

\bar{y} = Rata-rata (*mean*) variabel. y

\sum = Sikma (jumlah)

n = Jumlah responden

b. Standar Deviasi

Rumus yang digunakan pada standar deviasi atau simpang baku dari data yang disusun dalam tabel distribusi frekuensi atau data bergolongan, adalah:

$$s = \frac{\sqrt{\sum fi(xi-x)^2}}{n-1}$$

(Sugiyono, 2012)

Keterangan:

s = simpang baku

x_i = nilai x ke i sampai n

x = rata-rata nilai

n = jumlah sampel

c. Lebar Interval Kelas

Untuk menentukan kelas interval dari lima ciri-ciri nilai variabel independen atau nilai variabel dependen merupakan :

$$K = \frac{N(5) - N(1)}{5}$$

(Sugiyono, 2012)

Keterangan :

K = Kelas Interval

N = Jumlah pernyataan atau pertanyaan

Rumus yang digunakan dalam melihat persentase jawaban responden dari setiap pertanyaan atau pernyataan adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

P = Presentasi jumlah responden yang memberi jawaban

F = Frekuensi responden

N = Responden

Panjang interval kelas setiap variabel terhadap nilai tertinggi dan terendahnya adalah sebagai berikut :

1) Lebar interval kelas untuk variabel motivasi guru

Banyaknya pernyataan dalam kuesioner 32 pertanyaan sehingga

$$\text{Nilai terendah } 32 \times 1 = 32$$

$$\text{Nilai tertinggi } 32 \times 5 = 160$$

Lebar interval kelas atau rentang nilai adalah

$$K = \frac{32(5) - 32(1)}{5} = 26$$

Lebar interval kelas untuk variabel motivasi guru diperoleh seperti tabel berikut

Tabel 3.7 Rentang Nilai Motivasi Guru

Rentang Nilai	Kriteria
134 – 160	Sangat Baik
107 - 133	Baik
80 – 106	Cukup
53 – 79	Kurang
26 - 52	Sangat Kurang

- 2) Lebar interval variabel Musyawarahh Guru Mata Pelajaran
Banyaknya pertanyaa dalam kuesioner 16 pertanyaan, sehingga

$$\text{Nilai terendah } 16 \times 1 = 16$$

$$\text{Nilai tetinggi } 16 \times 5 = 80$$

Lebar interval kelas atau rentang nilai adalah

$$K = \frac{16(5) - 16(1)}{5} = 13$$

Kelas interval variabel Musyawarah Guru Mata Pelajaran adalah:

Tabel 3.8 Rentang Nilai Musyawarah Guru Mata Pelajaran

Rentang Nilai	Kriteria
67 – 80	Sangat Baik
53 – 66	Baik
39 – 52	Cukup
25 – 38	Kurang
12 – 24	Sangat Rendah

- 3) Lebar interval variabel Provesionalitas Guru
Banyaknya pertanyaan kuesioner 23 pernyataan sehingga
Nilai Terendah $23 \times 1 = 23$
Nilai Tertinggi $23 \times 5 = 115$

Lebar interval kelas atau rentang nilai adalah

$$K = \frac{23(5) - 23(1)}{5} = 18$$

Kelas interval variabel Profesionalitas guru adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9 Rentang Nilai Profesionalitas Guru

Rentang Nilai	Kriteria
97 – 115	Sangat Baik
78 – 96	Baik
59 – 77	Cukup
40 – 58	Kurang
18 – 39	Sangat Kurang

Untuk mengetahui presentasi jawaban responden dari setiap pertanyaan maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

P = Presentasi jumlah responden yang memberi jawaban

F = Frekuensi responden

N = Responden

d. Transpormasi Data

Mentranformasi data ordinal dijadikan data interval fungsinya yaitu dapat diketahui separoh dari persyaratan analisis parametik yang mana data setidaknya berskala interval. Teknik tranformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*). Ada beberapa tahapan dalam menganalisis data dengan metode tersebut yaitu :

1. Cermati setiap jawaban responden
2. Tentukan beberapa individu yang memperoleh skor 1,2,3,4,5 merupakan frekuensi (f)
3. Populasi (p) merupakan hasil dari masing-masing frekuensi yang dibagi dengan jumlah responden (n)

4. Penjumlahan proporsi secara berurutan per kolom skor adalah cara menentukan proporsi kumulatif (p_k)
5. menggunakan tabel distribusi normal, menghitung nilai distribusi normal (z) dari setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
6. menentukan nilai tinggi densitas nilai z yang diperoleh (dari tabel)

2. Uji Prasyarat analisis

1. Uji Normalitas

Untuk melihat sebuah data apakah berasal dari populasi yang berdistribusi normal digunakan sebuah prosedur yang disebut dengan uji normalitas. Uji normalitas berguna supaya dapat mengukur data berskala ordinal, interval maupun rasio. apabila analisis yang digunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus dapat dipenuhi, dimana data berasal dari distribusi yang normal. Tujuan uji distribusi normal adalah memastikan bahwa jawaban responden dapat di proyeksikan sehingga jawaban dapat mewakili semua populasi.

Data yang terlihat data menyebar disekitar garis diagonal menandakan data tersebut berdistribusi normal pada grafik hasil uji normalitas model rekresi, sehingga terprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menandakan model regresi terpenuhi asumsi normalitasnya dan layak untuk dipakai.

Sudjana (Nuryadi 2017) berpendapat uji Liliefors (L_0) digunakan untuk melakukan uji normalitas data menggunakan langkah-langkah berikut ini . Awalnya yaitu dengan menentukan taraf signifikansi, yaitu pada taraf signifikansi 5% (0,05) dengan kriteria pengujian 1) jika $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal 2) jika $L_{hitung} > L_{tabel}$ maka sampel tidak berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Berikut beberapa langkah pengujian normalitas yaitu :

- a. Data pengamatan $x_1, x_2, x_3, x_4, \dots, x_n$ dijadikan bilangan baku $z_1, z_2, z_3, z_4, \dots, z_n$ dengan rumus $\frac{x_i - \bar{x}}{s}$ (\bar{x} dan s merupakan rata-rata dan simpangan baku)
- b. Masing-masing bilangan baku menggunakan daftar distribusi normal baku, lalu di hitung peluang $F(z_i) = F(z < z_i)$
- c. Hitung proporsi $z_1, z_2, z_3, \dots, z_n$ yang kecilnya atau sama dengan z_i . proporsi ini dinyatakan oleh $S(z_i)$.

$$S(z_i) = \frac{\text{banyaknya } z_1, z_2, z_3, \dots, z_n \text{ yang } \leq z_i}{n}$$

- d. Hitung perbedaan $F(z_i) - S(z_i)$ kemudian tentukan harga mutlaknya
- e. Gunakan harga terbesar diantara semua harga mutlak selisih tersebut, misalnya harga tersebut L_0 .

Agar diterima atau ditolak hipotesis nol (H_0), dilakukan dengan cara membandingkan L_0 ini dengan nilai kritis L yang terdapat dalam tabel untuk taraf nyata yang dipilih.

Menurut R. Gunawan Sudarmanto, uji normalitas menggunakan One-sampel Kolmogrov-Smirnov, dan dasar pengambilan keputusan adalah, jika nilai *Asymp.Sig. (2 tailed)* \geq dari nilai alpha 5% ($\alpha = 0,05$). Maka data berasal dari populasi yang mempunyai distribusi yang normal, sebaliknya apabila *Asymp.Sig.(2-tailed)* $<$ dari nilai alpha 5% ($\alpha = 0,05$ maka data berasal dari populasi yang tidak normal. (El-Faradis 2016). Untuk memudahkan dan efektif pengolahan data pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan One-sampel Kolmogrov-Smirnov dengan aplikasi SPSS.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk memastikan setiap data penelitian memiliki hubungan yang bersifat garis linier atau berbanding lurus. Menurut Muhammad Nisfianoor, uji linieritas adalah mengetahui apakah hubungan antara variabel independen

dengan variabel dependen bersifat linier atau garis lurus (El-Faradis 2016)

Untuk menentukan adanya hubungan linier atau tidak, ditentukan nilai obs atau nilai hitung dengan rumus

$$F_{obs} = \frac{RKGTC}{RKGM}$$

(El-Faradis, 2016)

$$RKGTC \text{ (Rerata Kuadran Galat Tuna Cocok)} = \frac{jKGTC}{dKGTC}$$

$$RKM \text{ (Rerata Kuadran Galat Murni)} = \frac{jKGM}{dKGM}$$

$$JKGTC \text{ (Jumlah Kuadrat Galat Tunai Cocok)} = JKG - JKM$$

$$dKGTC \text{ (derajat Kebebasan Galat Tunai Cocok)} = n-2$$

$$dKGM \text{ (derajat Kebebasan Galat Murni)} = n-k$$

$$JKM \text{ (Jumlah Kuadrat Galat Murni)} = \sum Y^2 - \sum \frac{r^2}{n}$$

$$JKG \text{ (Jumlah Kuadran Galat)} = \sum Y^2 - a(\sum Y) - b(\sum XY) \text{ dinamakan nilai}$$

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \text{ dan } b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

(El-Faradis, 2016)

Data berdistribusi linear jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikan dengan F_{tabel} diperoleh dari distribusi F dengan derajat kebebasan masing-masing sesuai dengan dk pembilang pada taraf $\alpha = 0,05$.

Uji linieritas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *defiation from linearity* dengan nilai α ($\alpha = 0,05$) pada pengujian dengan aplikasi SPSS. Hasil uji linieritas terhadap variabel penelitian dilakukan dengan cara menguji hubungan linier antara masing-masing independen dengan variabel dependen. Pertama uji linieritas variabel motivasi guru, dan kedua uji linieritas variabel manajemen MGMP dengan profesionalitas guru. Uji linieritas dilakukan dengan kesimpulan yaitu, jika nilai *defiation from*

$linearity \geq 0,05$, maka dikatakan data linier dan jika nilai *defialition from lineality* $< 0,05$ maka data tidak linier

3. Uji Multikolonieritas

Uji multicolonieritas dilakukan untuk menguji apakah ada korelasi antara variabel bebas (variabel Independen). Modal egresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas, jika ada korelasi anantara variabel babas maka kedua variabel tersebut tidak ortogonal atau terjadi kemiripan.

Dua variabel ortogonal jika nilai variasi kedua variabel bebas tersebut bernilai nol. Uji multikolinearitas dilakukan untuk menghindari multikolonieritas dilihat dari nilai toleransi (TOL) atau lawannya yaitu *varaice inffation fakta* (VIF). Jika nilai toleransi besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikoliearitas atau jika nilai VIF kecil dari 10,00 maka terjadi gejala multikolieritas pada variabel independen.

Menurut Montomerry (Prihastuti 2014), ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolieritas antara lain sebagai berikut:

- a. Menganalisis koefisien korelasi sederhana antara variabel bebasnya Multikolinearitas dapat diduga dari tingginya nilai korelasi bebas terjadi jika nilai koefisien korelasi cukup tinggi ($0,8 \leq r \leq 1,0$)
- b. Menggunakan *variation Inflation Faktor* (VIF) merupakan cara lain dalam mendeteksi adanya multikolonearitas. Hal ini diperoleh berdasarkan fakta bahwa kenaikan dari variansi tergantung dari r^2 dan VIF itu sendiri. VIF dinyatakan dengan rumus :

$$VIF = \frac{1}{1 - r^2}$$

(Prihastuti, 2014)

Dimana r^2 adalah koefisien determinasi dari variabel bebas X yang diregresikan terhadap variabel bebas lainnya.

Menurut Gujarati (Prihastuti 2014) untuk mendeteksi multikolinearitas, selain menggunakan koefisien korelasi, dan VIF, juga dapat dengan metode TOL (*Tolerance Value*) TOL adalah indikasi dari persen variansi dalam prediktor yang tidak dapat dihitung oleh variabel prediktor. Rumus dari TOL adalah sebagai berikut :

$$TOL = \frac{1}{VIF}$$

(Prihastuti, 2014)

Suatu X dikatakan memiliki kolineritas yang tinggi dengan X yang lainnya jika memiliki nilai $TOL < 0,1$

Imam Ghozali menyatakan gejala multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation faktor (VIF)*. Variabel bebas yang memiliki nilai *variance inflation faktor (VIF)* lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$) berarti tidak terjadi Multikolonearitas (Susanto 2012)

3. Analisis Data Inferensial

a. Analisis Korelasi dan Regresi

1. Analisis Regresi

Analisis regresi adalah suatu analisis untuk menjelaskan kaitan atau korelasi antara variabel yang satu dengan variabel lainnya. Analisis ini berguna supaya dapat dipahami variabel bebas mana saja yang berkorelasi dengan variabel terikat dan untuk mengetahui berbagai bentuk hubungan tersebut.

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen yang mendasarinya adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi sederhana (*Single Regression*) dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh

keberadaan variabel independen terhadap variabel dependen. Dibawah ini terdapat rumus persamaan analisis regresi linier sederhana (*Single Regression*): $Y = bX$

Nilai konstanta a dan b dicari dengan menggunakan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X^2 i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X^2 i - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i (\sum X_i) (\sum Y_i)}{n \sum X^2 i - (\sum X_i)^2}$$

(Sugiyono, 2013)

y = Subjek dalam variabel independen yang diprediksi

a = harga Y bila $X = 0$ (harga Konstan)

b = arah koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Jika $b (+)$ maka naik jika $b (-)$ maka terjadi penurunan

X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Jika variabel independen minimal ada dua, maka untuk menilai kedua variabel tersebut terhadap variabel dependen dilakukan analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014) keadaan (naik turunnya) variabel *dependen* (tritenium) ditentukan oleh analisis regresi linier berganda, apabila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$$

(Sugiyono, 2014)

Y = Variabel dependen

a = Koefisien konstanta

- b_1, b_2 = Koefisien regresi
 X_1 = Motivasi guru
 X_2 = Manajemen MGMP
 ε = Toleransi kesalahan

2. Analisis Korelasi Parsial

Untuk melakukan analisis terhadap hubungan antar dua variabel ataupun lebih yang bersifat kuantitatif maka peneliti dapat menggunakan teknik statistik yaitu analisis korelasi. Analisis korelasi parsial digunakan untuk melihat kekuatan kaitan atau korelasi antara variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2010), untuk mengukur berapa kuatnya kaitan antara variabel independen dan dependen dipakai korelasi *Product moment (pearson)* untuk menguji hubungan asosiatif atau bila data terbentuk interval atau rasio. Penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis korelasi *Pearson Product moment* dengan rumusnya adalah:

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

(Sugiyono, 2010)

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi *product moment*
 X_i = Variabel Independen
 Y_i = Variabel dependen
 n = Jumlah responden (sampel)

$\sum X_i Y_i$ Jumlah perkalian variabel bebas dan variabel terikat

Koefisien korelasi r menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen X dan variabel dependen Y . Nilai koefisien korelasi harus dalam batas-batas -1 hingga +1 ($-1 \leq r \leq +1$). Hasil perhitungan akan memberikan tiga alternatif yaitu:

- a) Jika nilai r mendekati positif (+) berarti variabel X mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap perkembangan variabel Y
- b) Jika nilai r mendekati negatif (-) berarti variabel X mempunyai pengaruh yang kuat dan negatif terhadap perkembangan variabel Y
- c) Jika nilai r mendekati nol maka variabel X kurang mempengaruhi perkembangan variabel Y , berarti bertambah atau berkurangnya variabel X tidak mempengaruhi variabel Y .

Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan, dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini:

Tabel 3.10 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

b. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan gambaran atau pernyataan kaitan antara dua variabel yang yang merupakan jawaban sementara dan memerlukan pengujian untuk mengetahui kebenarannya. Pengujian hipotesis mempunyai tujuan supaya diketahui kaitan antara variabel independen terhadap variabel dependen serta mengetahui kekuatan kaitan tersebut.

1. Pengujian Hipotesis Individual (Parsial)

Pengujian hipotesis individual merupakan pengujian hipotesis dengan koefisien regresi berganda dengan hanya satu variabel X . langkahnya adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$ (tidak ada pengaruh X_i terhadap Y)

$H_1 : b_1 \neq 0$ (ada pengaruh X_i terhadap Y)

- b. Menentukan taraf nyata (α) dengan t tabel, Taraf nyata dari t tabel ditentukan dengan derajat bebas

$$(db) = t_{\left(\frac{\alpha}{2}\right)(n-k-2)}$$

- c. Menentukan kriteria pengujian

Kriteria pengujian yang ditentukan sama dengan kriteria pengujian dari pengujian hipotesis yang menggunakan distribusi t

- d. Menentukan nilai uji statistik :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

- e. Membuat Kesimpulan

Menyimpulkan apakah H_0 diterima atau ditolak.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

2. Pengujian hipotesis bersama (Simultan)

Pengujian hipotesis bersama merupakan pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). langkah pengujiannya sebagai berikut :

- a. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ (tidak ada pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y)

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ (ada pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y)

- b. Menentukan taraf nyata (α) dengan f tabel Taraf nyata dari f tabel ditentukan dengan derajat bebas

$$F_{tabel} = F_{(\alpha) (dk \text{ pembilang} = m), (dk \text{ penyebut} = n-m-i)}$$

- c. Menentukan nilai F hitung

Rumus F hitung adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{(r_{x_1x_2y})^2(n-m-1)}{m(1-(r_{x_1x_2y})^2)}$$

(Sugiyono, 2010)

d. Membuat kesimpulan

Menyimpulkan apakah H_0 diterima atau ditolak

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

c. **Koefisien Determinasi (r^2)**

Menentukan koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur besar pengaruh variabel dependen secara parsial. Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi r^2 . Koefisien determinasi menjelaskan proporsi pengaruh satu variabel independen (X) pada variabel dependen (Y), sedangkan untuk dua atau lebih variabel independen digunakan nilai *adjusted* r^2 . Koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut :

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

Kd = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi

Koefisien korelasi dengan metode korelasi *Pearson Product moment* menggunakan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2010)

r = Koefisien korelasi *Product moment*

x_i = Variabel independen (variabel bebas)

y_i = Variabel dependen (variabel terikat)

n = Jumlah responden (sampel)

$\sum X_i \cdot Y_i$ = jumlah perkalian variabel bebas dan variabel terikat

Nilai *adjusted* r^2 berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq \text{adjusted } r^2 \leq 1$). Jika *adjusted* $r^2 = 0$ maka tidak ada pengaruh variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen,

dan jika adjusted r^2 semakin besar atau mendekati 1 maka semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data Deskriptif

Deskripsi data adalah uraian ataupun penjelasan tentang kondisi data penelitian. Deskripsi data diperoleh dari statistik deskriptif, untuk melihat kecenderungan penyebaran data, pembelokan data dan pencapaian takaran data suatu variabel. Dasar dalam menguraikan jawaban responden dari setiap variabel merupakan hasil dari statistik ini.

1. Motivasi Guru

Instrumen pengumpulan data motivasi guru adalah angket terdiri dari 32 item pernyataan, setiap item mempunyai lima alternatif jawaban dengan skor 1 sampai 5. Skor terendah adalah 32 (32×1) dan skor paling tinggi yaitu 160 (32×5). Atas dasar skor total ditetapkan kelas interval menggambarkan motivasi guru, yaitu amat baik, baik, sedang, rendah dan sangat rendah.

Skor tertinggi variabel motivasi guru adalah 160 dan skor terendah adalah 87. Berikut adalah pernyataan responden variabel motivasi guru MTsN Kabupaten Tanah Datar.

a) Rentang Nilai

$$\begin{aligned} R &= X_{\max} - X_{\min} \\ &= 160 - 87 \\ &= 73 \end{aligned}$$

b) $K = 1 + (3,3 \times \log n)$

$$\begin{aligned} &= 1 + (3,3 \times \log 35) \\ &= 1 + (3,3 \times 1,544) \\ &= 1 + 5,0952 \\ &= 6,095 \text{ (dibulatkan menjadi 6)} \end{aligned}$$

c) Interval / panjang kelas

$$\begin{aligned} P &= \frac{R}{K} = \frac{73}{6} \\ &= 12,16 \text{ (dibulatkan 12)} \end{aligned}$$

d) Mean / rata-rata

$$\bar{x} = \sum \frac{f_i x_i}{f_i}$$

$$= 136$$

Hasil analisis data motivasi guru diperoleh skor minimum adalah 87, skor maksimumnya adalah 160 dan rentang nilai diperoleh 160-87 = 73. Interval kelas ada 6 interval dan lebar kelas intervalnya yaitu 12, rata-rata skor motivasi guru diperoleh sebesar dan 136 dan berada pada kategori sedang.

Dari perhitungan SPSS diperoleh rata-rata / mean sebesar 136 dan SD sebesar 22,210 maka perhitungannya tabel distribusi frekuensinya adalah:

$$136 + 1,5 \times 22,210 = 169,315$$

$$136 + 0,5 \times 22,210 = 147,105$$

$$136 - 0,5 \times 22,210 = 124,895$$

$$136 - 1,5 \times 22,210 = 102,685$$

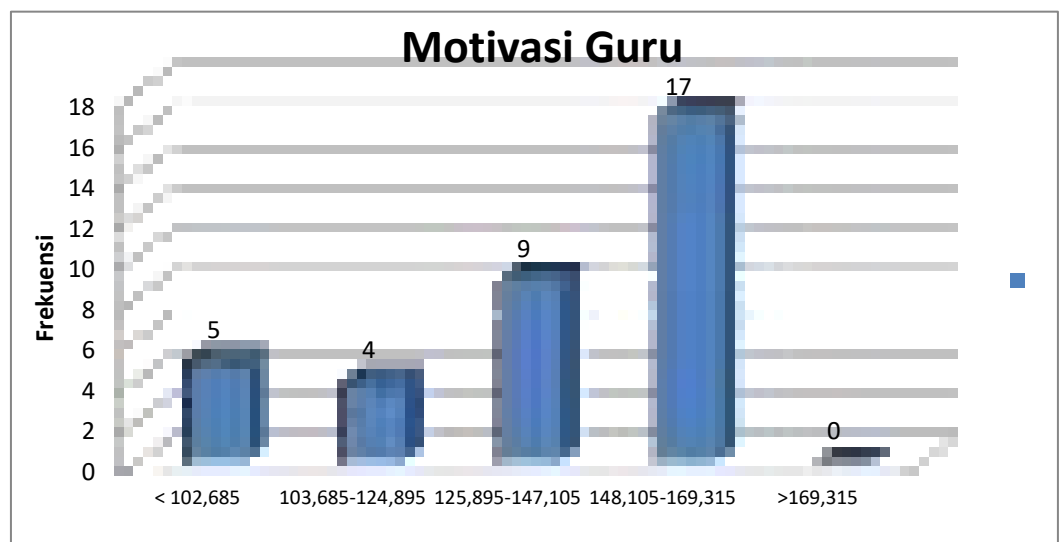
Tabel 4.1 Hasil Analisis Data Variabel Motivasi Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	87	1	2.9	2.9	2.9
	93	1	2.9	2.9	5.7
	95	1	2.9	2.9	8.6
	102	2	5.7	5.7	14.3
	106	1	2.9	2.9	17.1
	107	1	2.9	2.9	20.0
	123	1	2.9	2.9	22.9
	124	1	2.9	2.9	25.7
	125	1	2.9	2.9	28.6
	126	1	2.9	2.9	31.4
	128	2	5.7	5.7	37.1
	133	2	5.7	5.7	42.9
	134	2	5.7	5.7	48.6
	144	1	2.9	2.9	51.4
	150	3	8.6	8.6	60.0

151	1	2.9	2.9	62.9
152	4	11.4	11.4	74.3
153	2	5.7	5.7	80.0
156	1	2.9	2.9	82.9
158	1	2.9	2.9	85.7
159	3	8.6	8.6	94.3
160	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Rendah	< 102,685	5	14,29	14,29	14,29
Rendah	103,685-124,895	4	11,43	11,43	25,72
Sedang	125,895-147,105	9	25,71	25,71	51,43
Tinggi	148,105-169,315	17	48,57	48,57	100,00
Sangat Tinggi	>169,315	0	0	0	0
	Total	35	100,00	100,00	



Gambar 4.1 Hisrogram Motivasi Guru MTsN Babupaten Tanah Datar

Hasil pengolahan data dengan SPSS diperoleh tabel distribusi frekuensi pada tabel 4.1 dan histogram 4.1 seperti gambar diatas. Pada tabel terlihat frekuensi tertinggi adalah 17 responden dengan persentase

48,57%, pada kelas ke 4 dan kelas ini berada pada kategori baik. Frekuensi terendah adalah 0 (0) pada kelas lima berada pada kategori amat baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 17 (48,57%) responden menyatakan bahwa motivasi guru berada pada kategori Tinggi, sehingga secara umum dapat dikatakan bahwa motivasi guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar masih sudah tinggi dan perlu di pertahankan.

2. Musyawarah Guru Mata Pelajaran

Angket yang dipakai untuk mengukur musyawarah guru mata pelajaran terdiri dari 16 item pernyataan yang sudah valid dan reliabel yang memiliki lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1 sampai. Skor harapan terendah adalah 16 (1×16) dan skor harapan tertinggi adalah (16×5) 80. Berdasarkan skor harapan tersebut dapat ditentukan interval skor masing-masing jenjang kelas atau kelas tingkat Musyawarah Guru Mata Pelajaran yaitu Amat baik, Baik, Sedang, Rendah, Sangat Rendah.

Dari 35 responden yang memberi pernyataan atau jawaban angket diperoleh skor tertinggi sebesar 79 dan skor terendah 47. Berikut analisis data hasil pernyataan responden terhadap instrumen (angket)

Variabel Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) MTsN Kabupaten Tanah Datar

a) Rentang Nilai

$$\begin{aligned} R &= X_{\max} - X_{\min} \\ &= 32 \end{aligned}$$

b) Banyak kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3 \times \log 35) \\ &= 1 + 5,09 \\ &= 6 \end{aligned}$$

c) Interval Panjang kelas

$$\begin{aligned} P &= \frac{R}{K} = \frac{32}{6} \\ &= 5,33 \text{ (dibulatkan menjadi 5)} \end{aligned}$$

d) (Mean / Rata-rata)

$$\bar{x} = \sum \frac{f_i x_i}{f_i} = 72,97 \text{ dibulatkan } 73$$

Hasil analisis data dari 35 responden diperoleh skor minimum sebesar 47 dan skor maksimumnya adalah 79 dan rentang nilai diperoleh 32. Tingkat interval kelas ada 6 kelas interval dan lebar interval kelas adalah 5. Rata –rata skor variabel musyawarah guru mata pelajaran yang diperoleh adalah sebanyak 73 berada pada kategori sedang Sd nya adalah 8,44 sehingga perhitungan distribusi frekuensi nya adalah:

$$73 + 1,5 \times 8,144 = 85,216$$

$$73 + 0,5 \times 8,144 = 77,072$$

$$73 - 0,5 \times 8,144 = 68,73$$

$$73 - 1,5 \times 8,144 = 60,216$$

Diperoleh table distribusi frekuensi dengan program SPSS sebagai berikut :

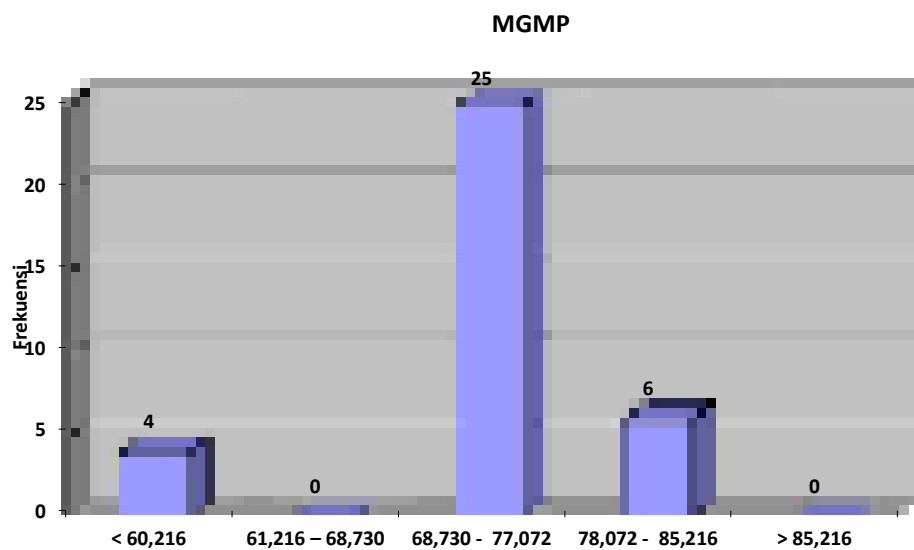
Tabel 4.3 Hasil Analisis Data Variabel MGMP

Musawarah Guru Mata Pelajaran					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	47	1	2.9	2.9	2.9
	49	1	2.9	2.9	5.7
	53	1	2.9	2.9	8.6
	57	1	2.9	2.9	11.4
	72	2	5.7	5.7	17.1
	73	2	5.7	5.7	22.9
	74	4	11.4	11.4	34.3
	75	6	17.1	17.1	51.4
	76	6	17.1	17.1	68.6
	77	5	14.3	14.3	82.9
	78	3	8.6	8.6	91.4
79	3	8.6	8.6	100	

	Total	35	100	100	
--	-------	----	-----	-----	--

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel MGMP

Musawarah Guru Mata Pelajaran					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Kurang	< 60,216	4	11,43	11,43	11,43
Kurang	61,216 – 68,730	0	0	0	11,43
Sedang	68,730 - 77,072	25	71,43	71,43	82,86
Baik	78,072 - 85,216	6	17,14	17,14	100
Sangat Baik	> 85,216	0	0	0	
Total		35	100	100	



Gambar 4.2 Histogram MGMP IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar.

Hasil aplikasi SPSS diperoleh Tabel Distribusi frekuensi dan histogram pada tabel 4.2 dan histogram 4.2 diperoleh frekuensi tertinggi adalah 25 (71,43%) yaitu pada kelas ke tiga dengan kategori sedang. Frekuensi terendah adalah 0 (0,0%) yaitu pada kelas kedua dan kelima berada pada kategori kurang dan sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa sebanyak 25 (71,43%) responden berada pada

kelas interval dengan kategori sedang, kecenderungan atau sebagian besar responden menyatakan bahwa musyawarah guru mata pelajaran di kategorikan sedang. Dapat dikatakan bahwa musyawarah guru mata pelajaran IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar masih dikategorikan sedang dan perlu ditingkatkan lagi.

3. Profesionalitas guru

Angket untuk mengumpulkan data variabel profesionalitas guru terdiri dari 23 item pernyataan yang sudah valid dari reliabel, setiap item pernyataan memiliki lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Skor total harapan terendah adalah 23 (23×1) dan skor total harapan tertinggi adalah 115 (23×5), berdasarkan skor total tersebut dapat ditentukan interval kelas atau jenjang kelas tingkat profesionalitas guru yaitu amat baik, baik, cukup, rendah, sangat rendah.

Hasil pernyataan dari 35 responden terhadap variabel profesionalitas guru diperoleh skor tertinggi sebesar 115 dan skor terendah 80. Berikut ini hasil analisis data penelitian variabel profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar.

a) Rentang Nilai

$$\begin{aligned} R &= X_{\max} - X_{\min} \\ &= 115 - 80 \\ &= 35 \end{aligned}$$

b) Banyak kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3 \times \log n) \\ K &= 1 + (3,3 \times \log 35) \\ K &= 1 + 5,09 \\ K &= 6,09 \text{ dibulatkan menjadi } 6 \end{aligned}$$

c) Interval / panjang kelas

$$\begin{aligned} P &= \frac{R}{K} \\ &= \frac{35}{6} \\ &= 5,8 \text{ dibulatkan } 6 \end{aligned}$$

d) Mean/rata-rata

$$\bar{x} = \sum \frac{f_i x_i}{f_i}$$

$$= 107,94 \text{ dibulatkan menjadi } 108$$

Hasil analisis data dari 35 responden diperoleh skor minimum 80, skor maksimum adalah 115 dan rentang nilai diperoleh $115 - 80 = 35$. Tingkatan interval kelas adalah enam kelas interval dan lebar interval kelas adalah 6. Rata-rata skor variabel profesionalitas guru diperoleh adalah 108 berada pada kategori sedang, dengan Sd adalah 8,058 maka perhitungan yang didapat.

$$108 + 1,5 \times 8,058 = 120,087$$

$$108 + 0,5 \times 8,058 = 112,029$$

$$108 - 0,5 \times 8,058 = 103,971$$

$$108 - 1,5 \times 8,058 = 95,913$$

Diperoleh tabel distribusi frekuensi dengan program SPSS sebagai berikut:

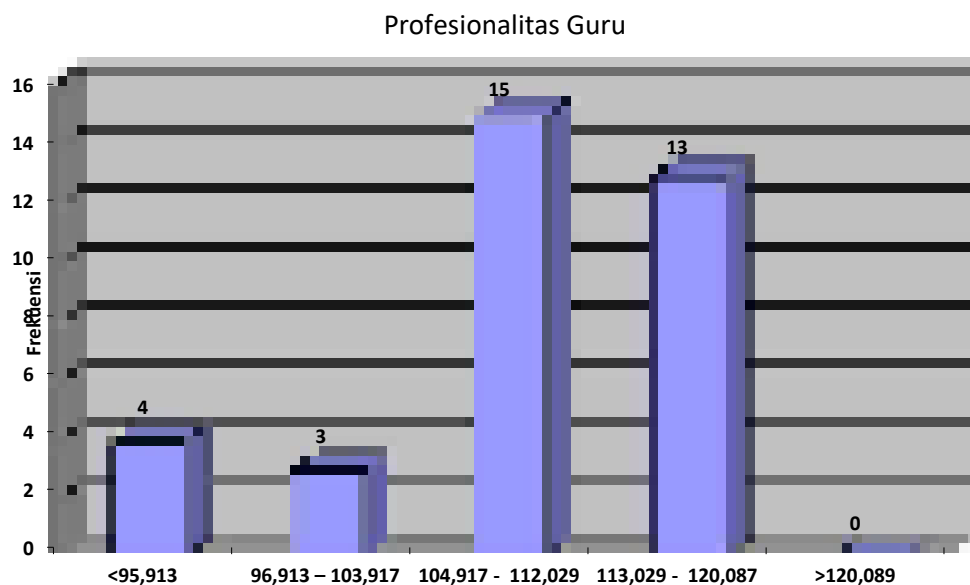
Tabel 4.5 Hasil Analisis Data Variabel Profesionalitas Guru

Profesionalitas guru					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	80	1	2.9	2.9	2.9
	91	1	2.9	2.9	5.7
	92	2	5.7	5.7	11.4
	101	1	2.9	2.9	14.3
	102	1	2.9	2.9	17.1
	103	1	2.9	2.9	20.0
	104	1	2.9	2.9	22.9
	105	1	2.9	2.9	25.7
	107	1	2.9	2.9	28.6
	109	5	14.3	14.3	42.9
	110	1	2.9	2.9	45.7
	112	6	17.1	17.1	62.9
	113	9	25.7	25.7	88.6
	114	3	8.6	8.6	97.1

115	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Profesionalitas Guru
Profesionalitas Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Kurang	<95,913	4	11,43	11,43	11,43
Kurang	96,913 – 103,917	3	8,57	8,57	20
Sedang	104,917 - 112,029	15	42,86	42,86	62,86
Baik	113,029 - 120,087	13	37,14	37,14	100,00
Sangat Baik	>120,089	0	0	0	
	Total	35	100,00	100,00	



Gambar 4.3 Histogram Profesionalitas Guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar

Hasil aplikasi SPSS diperoleh tabel distribusi frekuensi dan histogram seperti gambar diatas. Dari tabel 4.3 dan histogram 4.3 diperoleh frekuensi tertinggi adalah 25 (42,86%) yaitu pada kelas ke ketiga dan berada pada ketegori sedang. Frekuensi terendah adalah 0(0,00%) yaitu pada kelas ke lima dan berada pada kategori sangat

kurang. Hasil ini menunjukkan bahwa sebanyak 15 (42,86%) responden berada pada kategori sedang. Sehingga dapat dikatakan bahwa profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar masih sedang dan perlu ditingkatkan lagi.

B. Uji Prasarat Analisis

Pengujian prasarat analisis bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal dan data ketiga variabel penelitian juga memiliki hubungan yang linier. Pengujian prasarat ini merupakan uji yang harus dilakukan sebelum melakukan uji regresi linier. Pengujian prasarat analisis pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi: uji normalitas, uji linieritas, uji normalitas dan uji multikolinieritas.

1. Uji Normalitas

Menurut R.Gunawan Sudarmanto, apabila uji normalitas dilakukan menggunakan One-sampel Kolmogrov maka dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* $\geq \alpha$ (0,05) maka data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sebaliknya apabila *Asymp.Sig.(2-tailed)* $< \alpha$ (0,05), maka data berasal dari populasi yang tidak normal (El-Faradis 2016). Dengan demikian dari hasil uji One-Sampel Kolmogrov-Smirnow test yang menyatakan nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* $> 0,05$, maka bisa dikatakan ketiga variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji normalitas menggunakan aplikasi SPSS versi 22, dengan cara menginput data ketiga variabel yaitu motivasi guru, musyawarah guru mata pelajaran (variabel independen) dan variabel profesionalitas guru (variabel dependen) hasil uji normalitas dengan teknik uji One-Sample Kolmogrov Test dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov –Sminow Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.65627868
Most Extreme Differences	Absolute	.159
	Positive	.135
	Negative	-.159
Test Statistic		.159
Asymp. Sig. (2-tailed)		.025 ^c

Dari tabel diperoleh nilai *Asymp.Sig.(2.tailed)* adalah 0,250 dan $0,250 >$ dari 0,05. Kesimpulan yang diambil adalah kedua variabel berdistribusi normal dan jawaban yang diberikan responden dapat mewakili populasi.

2. Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan dengan melihat hubungan masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. Budiono menyatakan bahwa uji linierialitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu variabel memiliki hubungan yang linier atau tidak secara signifikan (Ansori 2015). Untuk menentukan suatu hubungan variabel linier atau tidak dapat dilihat dari nilai F observasi atau F hitung dengan rumus :

$$F_{\text{obs}} = \frac{RKG T}{RKG M}$$

(Ansori, 2015)

Uji linieritas dengan SPSS dilakukan dengan membandingkan nilai *defiation from linierity* dengan derajat kesalahan atau α (0,05). Jika nilai *defiation from linierity* $>$ α (0,05), maka variabel motivasi mempunyai hubungan yang linier. Dari hasil uji linieritas diperoleh nilai signifikansi dari *defiasion from linierity* variabel motivasi guru dengan profesionalitas guru sebesar 0,588 dan $0,588 \geq 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa garis regresi variabel tersebut berbentuk linier dan bisa

digunakan untuk memprediksi besarnya variabel profesionalitas guru. Berikut tabel uji linearitas variabel motivasi guru dengan variabel profesionalitas guru dengan aplikasi SPSS.

Tabel 4.8 Hasil Uji Linieritas motivasi guru

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Profesionalitas * Motivasi	Between Groups	(Combined)	1401.552	21	66.741	1.076	.458
		Linearity	273.465	1	273.465	4.409	.056
		Deviation from Linearity	1128.087	20	56.404	.909	.588
	Within Groups	806.333	13	62.026			
Total			2207.886	34			

Uji linearitas kedua diperoleh nilai signifikan dari *defiasion from linearity* variabel MGMP dengan variabel profesionalitas guru diperoleh sebesar 0,013 dan $0,013 < 0,05$. Disimpulkan bahwa garis regresi variabel tersebut tidak berbentuk linier maka untuk itu digunakan rumus range sperman. Hasil uji linieritas variabel MGMP dengan variabel profesionalitas guru terlihat pada tabel berikut :

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Profesionalitas * MGMP	Between Groups	(Combined)	1802.419	11	163.856	9.295	.000
		Linearity	1266.494	1	1266.494	71.842	.000
		Deviation from Linearity	535.925	10	53.593	3.040	.013
	Within Groups	405.467	23	17.629			
Total			2207.886	34			

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara kedua variabel independen maka kedua variabel tersebut tidak ortogonal atau terjadi kemiripan.

Kedua variabel dikatakan ortogonal jika nilai korelasi antara kedua variabel tersebut bernilai nol. Uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam pengambilan keputusan. Untuk mendeteksi apakah terjadi masalah multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan lawannya yaitu *varriace inflation fakto* (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas atau jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka juga tidak terjadi gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	61.224	11.664		5.249	.000		
Motivasi	-.039	.041	-.114	-.968	.340	.926	1.080
MGMP	.719	.117	.726	6.143	.000	.926	1.080

Dari tabel diperoleh nilai tolerance adalah 0,926 dan $0,926 > 0,10$ dan sebaliknya nilai VIF sebesar 1,080 dan $1,080 < 10,00$ dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada kedua variabel independen.

C. Analisis Data Inferensial

1. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh motivasi guru dan musyawarah guru mata pelajaran (variabel independen) terhadap profesionalitas guru (variabel dependen) pada guru MTsN Kabupaten Tanah Datar, baik secara parsial maupun simultan. Uji hipotesis menggunakan *multiple regression analysis* dengan aplikasi SPSS versi 22

Hipotesis yang diuji pada penelitian ini adalah nol (H_0) yaitu : 1) tidak ada pengaruh motivasi guru terhadap profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar 2) tidak ada pengaruh musyawarah guru mata pelajaran terhadap profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar 3) tidak ada pengaruh motivasi guru dan musyawarah guru mata pelajaran terhadap profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar. Uji hipotesis alternatif (H_1) 1) ada pengaruh motivasi guru terhadap profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar 2) ada pengaruh musyawarah guru mata pelajaran terhadap profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar 3) ada pengaruh motivasi guru dan musyawarah guru mata pelajaran terhadap profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar.

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini menggunakan SPSS, dan dilakukan dengan membandingkan probabilitas yang didapat dengan taraf signifikan 0,05. Cara pengambilan keputusan adalah apabila probabilitas yang diperoleh $> 0,05$ maka H_0 diterima dan sebaliknya apabila probabilitas $< 0,05$ maka H_1 diterima.

a. Uji Regresi Linier Secara Parsial

Uji regresi linier secara parsial bertujuan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. Dalam hal ini adalah motivasi guru terhadap profesionalitas guru dan musyawarah guru mata pelajaran terhadap profesionalitas guru. Uji regresi linier secara parsial dengan

variabel independen yang lebih dari satu dilakukan dengan uji regresi linier berganda. Hasil uji regresi linier berganda dengan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	63.567	11.599		5.481	.000
	Motivasi (X1)	-.054	.043	-.148	-1.255	.219
	MGMP (X2)	.708	.116	.715	6.082	.000

a. Dependent Variable: Profesionalitas (Y)

1) Persamaan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda (Tabel 4.8) diatas diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut :

Persamaan Regresi

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 63,567 + 0,054X_1 + 0,708X_2 + \varepsilon$$

Nilai constanta a = 63,567

Koefisien variabel motivasi guru $b_1 = 0,054$

Koefisien variabel musyarah guru mata pelajaran $b_2 = 0,708$

Persamaan regresi linier tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) jika tidak terjadi perubahan pada motivasi guru dan musyawarah guru mata pelajaran (X_1 dan X_2) bernilai nol), maka profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar sebesar 63,567

2) Uji t Secara Parsial

Uji t secara parsial bertujuan untuk menguji masing-masing hipotesis. Hipotesis pertama (H_1) dan hipotesis kedua H_2 atau untuk membuktikan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Uji t mempedomani nilai signifikan (sig) dan nilai t hitung dari setiap variabel yang diperoleh. Untuk membuat kesimpulan

dengan uji t dilakukan dengan cara H_1 diterima jika 1) nilai signifikan (sig) lebih kecil dari nilai probabilitas (α) atau nilai $\text{sig} < 0,05$, dan 2) nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji t pada Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	61.224	11.664		5.249	.000
Motivasi	-.039	.041	-.114	-.968	.340
MGMP	.719	.117	.726	6.143	.000

a. Dependent Variable: Profesionalitas guru

Dari tabel nilai signifikan t pada variabel motivasi guru adalah 0,340 dan lebih besar dari probabilitas α yang telah ditetapkan yaitu 0,05, artinya hipotesis nol pertama di terima dan penolakan terhadap H_1 dan penerimaan terhadap H_0 , berarti motivasi guru tidak berpengaruh terhadap profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar.

Pengujian hipotesis kedua diperoleh hasil nilai signifikan variabel MGMP sebesar 0,000, dan nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas α yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan adanya penerimaan terhadap H_2 dan penolakan terhadap H_0 artinya musyawarah guru mata pelajaran berpengaruh terhadap profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar.

a) Pengaruh Motivasi Guru terhadap Profesionalitas Guru

Dari hasil uji t pada tabel 4.9 diatas, untuk variabel motivasi guru diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,968. Dengan memperhatikan tabel nilai t diperoleh nilai $t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha/2, n-k-1)} = t_{(0,05/2, 35-2-1)} = t_{(0,025, 32)} = 2,03203$. Nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak atau hipotesis yang

menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi guru terhadap profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar.

b) Pengaruh MGMP terhadap Profesionalitas Guru

Hasil uji t seperti tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel musyawarah guru mata pelajaran sebesar 6,143 sementara diperoleh nilai $t_{tabel} = t_{(\alpha/2, n-k-1)} = t_{(0,05/2, 35-2-1)} = t_{(0,025, 32)} = 2,03203$. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 kedua ditolak dan H_2 diterima atau hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh musyawarah guru mata pelajaran terhadap profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar.

b. Uji Regresi Linier Secara Simultan

Uji regresi linier secara simultan bertujuan untuk mengetahui hubungan kedua variabel independen secara simultan atau bersama - sama dengan variabel dependen. Uji regresi linier simultan untuk mengetahui pengaruh motivasi guru dan musyawarah guru mata pelajaran terhadap profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar berikut hasil uji F dengan menggunakan SPSS:

Tabel 4.13 Hasil Uji F

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.770 ^a	.594	.568	5.295	.594	23.372	2	32	.000

a. Predictors: (Constant), MGMP, Motivasi Guru

Tabel 4.14 Hasil Anova Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1310.643	2	655.322	23.372	.000 ^b
Residual	897.242	32	28.039		
Total	2207.886	34			

a. Dependent Variable: Profesionalitas Guru

b. Predictors: (Constant), MGMP, Motivasi Guru

Dari tabel diperoleh nilai signifikan F adalah 0,000 dan lebih kecil dari perolehan probabilitas α (0,05). Dari tabel juga diperoleh nilai F_{hitung} adalah 23,372 dan nilai F tabel lampiran 11 diperoleh nilai $F_{tabel} = F_{(k,n-k)} = F_{(2,35-2)} = F_{(2,32)} = 3,29$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian disimpulkan motivasi guru dan musyawarah guru mata pelajaran secara simultan berpengaruh terhadap profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar.

2. Analisis Bivariat

Untuk memperkuat atau memperjelas hasil analisis yang dilakukan maka dilaksanakan analisis bivariat antara motivasi dengan profesionalitas guru dan antara MGMP dengan profesionalitas guru

- a. Motivasi dengan profesionalitas guru IPS MTsN kabupaten Tanah Datar

Tabel 4.14 Analisis Bivariat Motivasi dengan profesionalitas guru

Correlations				
			Motivasi	Profesionalitas
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	-.363*
		Sig. (2-tailed)		.032
		N	35	35
	Profesionalitas	Correlation Coefficient	-.363*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.032	
		N	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji bivariat dilakukan untuk memperkuat analisis tentang signifikan antara dua variabel, dari tabel 4.14 diperoleh hasil correlation coefficient sebesar -0,363 dan sig sebesar 0,032 dan $0,032 > 0,05$ maka disimpulkan tidak terdapat hubungan signifikan antara motivasi dengan profesionalitas guru.

b. MGMP dengan profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar

Tabel 4.15 : analisis bivariat MGMP dengan profesionalitas guru

Correlations				
			MGMP	Profesionalitas
Spearman's rho	MGMP	Correlation Coefficient	1.000	.437**
		Sig. (2-tailed)		.009
		N	35	35
	Profesionalitas	Correlation Coefficient	.437**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.009	
		N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 4.15 didapatkan data correlation coefficient sebesar 0,437 dan signifikan 0,009 < dari 0,05 maka variabel MGMP dapat mempengaruhi profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar.

3. Koefisien Determinasi

Kuat atau tidaknya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat dari koefisien determinasi. Untuk menjelaskan proporsi pengaruh variabel independen (X) pada variabel dependen (Y) oleh satu variabel independen digunakan nilai R Square (r^2) sedangkan untuk dua atau lebih variabel independen digunakan nilai *adjusted r²* atau nilai Adjusted R Square. Koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut :

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

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Ada tiga uji hipotesis yang sudah dilakukan dan akan ditentukan besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu 1) besar pengaruh motivasi guru terhadap profesionalitas guru 2) Besar pengaruh musyawarah guru mata pelajaran terhadap profesionalitas guru 3) besar pengaruh motivasi guru dan musyawarah guru mata

pelajaran terhadap profesionalitas guru. Untuk menentukan koefisien determinasi dengan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.16 Koefisien Determinasi Variabel X.1 terhadap variabel Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.352 ^a	.124	.097	7.656

a. Predictors: (Constant), Motivasi Guru

Pada tabel 4.16 adalah hasil analisis koefisien determinasi variabel motivasi guru terhadap profesionalitas guru. Besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai R Square. Nilai R Square yang diperoleh pada tabel 4.15 adalah sebesar 0,124 sehingga koefisien determinasi adalah $0,124 \times 100\%$ atau 12,4% . berdasarkan analisis ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dapat mempengaruhi profesionalitas guru guru sebesar 12,4%

Tabel 4.17 Koefisien Determinasi Variabel X2 Terhadap Variabel Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.574	.561	5.341

a. Predictors: (Constant), MGMP

Pada tabel 4.17 ini merupakan hasil analisis koefisien determinasi variabel musyawarah guru mata pelajaran terhadap profesionalitas guru. Nilai R Square yang diperoleh pada tabel 4.16 diatas adalah sebesar 0,574 sehingga koefisien determinasinya adalah $0,574 \times 100\%$ atau 57,4%. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel musyawarah guru mata pelajaran dapat mempengaruhi profesionalitas guru sebesar 57,4%.

Tabel 4.18 Koefisien Determinasi Variabel X1 dan X2 Terhadap Variabel Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.594	.568	5.295

a. Predictors: (Constant), MGMP, Motivasi Guru

Hasil analisis korelasi sebagaimana tabel 4.17 diatas menunjukkan ada pengaruh secara bersama variabel motivasi guru terhadap profesionalitas guru dan musyawarah guru mata pelajaran terhadap profesionalitas guru. Diperoleh nilai *adjusted R Square* sebesar 0,568 dan angka tersebut menunjukkan bahwa profesionalitas guru dipengaruhi sebesar 56,8% oleh motivasi guru dan musyawarah guru mata pelajaran, sedangkan sisanya 43,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan model regresi yang diperoleh. Disimpulkan bahwa profesionalitas guru dipengaruhi sebesar 56,8% oleh motivasi dan musyawarah guru mata pelajaran secara bersama-sama, sisanya 43,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Guru terhadap Profesionalitas Guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar

Mc Donald menyatakan timbulnya perasaan dan reaksi agar tercapainya tujuan tertentu dalam diri individu tersebut dengan motivasi (El-Faradis 2016). Sukenya pendidik karena adanya motivasi sewaktu melakukan pekerjaan. Pupuh Fathurrohman dkk menyebutkan bahwa dorongan yang timbul dalam diri pendidik sewaktu melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah dibuat dapat dikatakan sebuah motivasi (Yulia 2017).

Pembahasan dari pengaruh motivasi guru terhadap profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar adalah tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap guru IPS MTsN kabupaten Tanah Datar.

Kesimpulan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya dilaksanakan oleh peneliti (Sabarina, 2018) dan penelitian (Wiranti, 2021) menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dengan profesionalitas pendidik, namun penelitian ini sejalan dengan peneliti (Harapan, 2019) menyatakan motivasi guru belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap profesionalitas guru.

2. **Pengaruh MGMP terhadap Profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar**

Musyawarah guru mata pelajaran merupakan organisasi atau tempat yang memprakarsai berkumpulnya guru mata pelajaran sejenis untuk mengembangkan profesionalitasnya.

Pembahasan dari pengaruh MGMP terhadap profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar adalah terdapat pengaruh signifikan MGMP terhadap profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar.

Kesimpulan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian dilakukan oleh (kuliah, 2019) penelitian (Anwar, 2021) dan penelitian (Zainal Muttaqin, 2022) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara musyawarah guru mata pelajaran profesionalitas guru.

3. **Pengaruh Motivasi Guru dan MGMP terhadap Profesionalitas Guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar**

Menurut (Dr. SutionoPd, 2021) melaksanakan tugas mengajar dan mendidik termasuk pendidikan agama Islam dengan kondisi tingkat profesional pendidik pada sikap, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan dapat dikatakan guru profesional.

Pembahasan terhadap pengaruh motivasi dan MGMP terhadap profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar adalah terdapat pengaruh motivasi dan musyawarah guru mata pelajaran terhadap profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar dapat diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi dan musyawarah guru mata pelajaran berpengaruh secara positif terhadap profesionalitas guru.

Dari pembahasan di atas jelas terlihat bahwa motivasi pada guru IPS di MTsN Kabupaten Tanah Datar tidak signifikan dengan profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar, hal ini bisa saja terjadi disebabkan oleh motivasi dari dalam diri sendiri atau motivasi interen atau motivasi dari luar yang disebut juga dengan motivasi ekteren.

Karena salah satu variabel tidak signifikan yaitu X_1 maka variabel tersebut dikeluarkan dan hasil analisisnya adalah sebagai berikut yaitu analisis regresi linier sederhana

$$\hat{Y} = a + b_2 x_2$$

Tabel. 4. 19 Regresi linier berganda MGMP dengan profesionalitas

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1266.494	1	1266.494	44.396	.000 ^b
Residual	941.392	33	28.527		
Total	2207.886	34			

a. Dependent Variable: Profesionalitas

b. Predictors: (Constant), MGMP

Dari output tersebut diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 44,396 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel MGMP atau dengan kata lain terdapat pengaruh signifikan antara variabel MGMP terhadap Profesionalitas guru atau variabel X terhadap variabel Y.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.574	.561	5.341

a. Predictors: (Constant), MGMP

Dari tabel diatas dapat menjelaskan besarnya nilai koefisien relasi atau hubungan (R) 0,561 dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi sebesar R Square sebesar 0,574 dengan artian pengaruh

variabel MGMP terhadap profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar sebesar 57,4%.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab terdahulu, maka kesimpulan yang bisa dijabarkan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap profesionalitas guru MTsN kabupaten Tanah Datar.
2. Terdapat pengaruh signifikan MGMP terhadap profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi guru dan MGMP terhadap profesionalitas guru IPS MTsN Kabupaten Tanah Datar.

B. Implikasi

Implikasi penelitian ini didasarkan pada kesimpulan diatas maka dapat dikatakan bahwa profesionalitas guru dipengaruhi oleh motivasi guru dan MGMP maka:

1. Perlu berbagai upaya meningkatkan motivasi guru supaya profesionalitas guru meningkat.
2. Perlu dirancang kegiatan-kegiatan yang inovatif dalam MGMP supaya profesionalitas guru meningkat dan guru termotivasi dalam mengikuti kegiatan MGMP.

C. Saran

Didasarkan atas kesimpulan dan implikasi hasil penelitian ini seterusnya dipaparkan saran-saran yaitu:

1. Bagi kepala madrasah, yaitu kepala madrasah membuat kebijakan yang mendukung meningkatnya motivasi guru dan aktifnya kegiatan MGMP
2. Bagi pengurus MGMP untuk mengaktifkan kegiatan MGMP dalam meningkatkan profesionalitas guru
3. Bagi guru supaya dapat aktif dalam mengikuti kegiatan MGMP sebagai sarana untuk meningkatkan profesionalitas guru.

4. Bagi peneliti yang akan datang dapat memperluas dan memperbanyak informasi empirik dalam hal motivasi guru, musyawarah guru mata pelajaran dan profesionalitas guru yang bisa digunakan untuk perbandingan maupun data rujuk dengan merubah atau menambah variabel penelitian atau dapat juga memberikan kesempurnaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- 16-Penddk Prof Kegruan 2015.pdf*. (n.d.).
- Agus Suhartono, S. F. (2010). Kata-kata Kunci : *Pentingnya Profesionalitas Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan*, 70.
- Anak, P., Dini, U., & Padang, U. N. (2019). *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Anak Usia Dini*. 3(2), 356–365. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v3i2.196>
- Andersson, P., & Köpsén, S. (2015). Continuing professional development of vocational teachers: Participation in a Swedish National Initiative. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 7(1). <https://doi.org/10.1186/s40461-015-0019-3>
- Anwar, R. (2011). Pengaruh Musyawarah Guru Mata Pelajaran (Mgmp) Terhadap Peningkatan Profesionalisme Dan Kinerja Mengajar Guru Sma Negeri Kota Tasikmalaya. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(1), 1–12. <https://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/view/6393/4350>
- Ariyanti, N., & Ubaidillah, M. (2021). Manajemen Musyawarah Guru Mata Pelajaran (Mgmp) Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Ma Di Kabupaten Pasuruan. *EDUSIANA: Jurnal Manajemen Dan ...*, 22–34. <http://journal.stainim.ac.id/index.php/edusiana/article/view/193>
- At, P., Tirta, P. T., & Jaya, F. (2021). 2) 1,2. 2(1), 221–228.
- Direktorat Profesi Pendidik, K. (2010). *Rambu-Rambu Pengembangan Kegiatan KKG dan MGMP*. hlm. 5-6.
- Dr. SutionoPd, M. (2021). *mutu Pendidikan adalah guru . Guru didalam sejarah perkembangan bangsa penting . Dengan demikian tingkat kompetensi profesi seseorang itu tergantung Profesionalisme Guru Untuk Meningkatkan Mutu*

Pendidikan, dengan. 4(20), 16–25.

Dr.Hj.Munirah.M.Pd. (2020). *menjadi guru beretika dan profesional*. Insan Cendikia Mandiri.

H.M. Syarafudin dan Hastuti Diah Ikawati. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (Online)*, 1(2), 47–51. <https://doi.org/10.36312/jcm.v1i2.87>

Habibi, B., Hartinah, S., Umam, R., Syazali, M., Lestari, F., Abdurrahman, A., & Jauhariyah, D. (2019). Factor Determinants of Teacher Professionalism as Development of Student Learning Education at School of SMK PGRI in Tegal City, Indonesia. *Journal of Gifted Education and Creativity*, 6(2), 125–134.

Harapan, E. (2019). *Jurnal Manajemen Pendidikan Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Profesionalitas Guru Sekolah Dasar di Pedesaan The Effect of Work Motivation on Teacher Professionalism at Public Elementary Schools in Rural Areas*. 1(2), 147–156.

Hidayati, S., Noor, I. H. M., Sabon, S. S., Joko, B. S., & Wijayanti, K. (2020). *Peran Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SMA*.

Journal, I., Reviewed, P., & Vol-, I. J. (2021). *No Title*. 2021(3), 1–13.

Jumiat, A., & Muhajir, M. (2019). Peran MGMP dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik dan Profesional Guru PAI SMP di Rayon 01 Kabupaten Pandeglang (Studi Kasus di MGMP PAI SMP Rayon 01 Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pandeglang). *Jurnal Qathruna*, 6(1), 21–42. <http://www.elsevier.com/locate/scp>

Kabupaten, D. I., & Jaya, A. (2018). Manajemen Musyawarah Guru Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Dalam Peningkatan Profesional Guru

- Pada Forum Mgmp Smk Di Kabupaten Aceh Jaya. *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah*, 6(1), 24–29.
- Karweti, E. (2010). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Di Kabupaten Subang. *Journal Penelitian Pendidikan*, 11(2), 77–89.
- Kuliah, M., & Kuliah, M. (2019). *PENGARUH KEGIATAN MUSYAWARAH GURU MATA PELAJARAN IPS TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL SMP DI KABUPATEN MEMPAWAH*. April, 33–35.
- Maure, F. S., Arifin, A., & Datuk, A. (2021). Peran Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Sosiologi di Kota Kupang. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara*, 12(2), 111–118. <https://doi.org/10.37640/jip.v12i2.534>
- Nugroho, F. A., & Marzuki, M. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru IPS bersertifikat pendidik. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 6(2), 107–116. <https://doi.org/10.21831/hsjpi.v6i2.5571>
- Oktaviani, N. (n.d.). *PENTINGNYA PROFESIONALISME GURU DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN*. 27–30.
- Rusmini, S., Trisnamansyah, S., Soemantri, M., & Sudrajat, A. (2018). Manajemen Musyawarah Guru Mata Pelajaran Sosiologi Dalam Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Aliyah. *Kajian Manajemen Pendidikan*, 1(1), 29–38.
- Sabania, S. (2018). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Profesionalisme Guru Sd Sekecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Suheri, S., Suja'I, A. Y. I., & Sunaryo, H. (2021). Pengaruh sertifikasi guru dan implementasi program MGMP pada motivasi dan kinerja guru. *Jurnal*

Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 9(2), 189–202.

<https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/41751>

Syah, L. Y., Nafsiah, S. N., & Saddhono, K. (n.d.). *The influence of job satisfaction and motivation on the employee performance at PT . Era Media Informasi The influence of job satisfaction and motivation on the employee performance at PT . Era Media Informasi*. 0–8. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/453/1/012064>

Wiranti, R. (2021). Pengaruh pengalaman mengajar dan motivasi mengajar terhadap profesionalisme guru taman kanak-kanak se-kecamatan Way Jepara. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 1(1), 27–37. <https://doi.org/10.35912/jahidik.v1i1.297>

Zainal Muttaqin, M. (2022). PENGARUH KEGIATAN MUSYAWARAH GURU MATA PELAJARAN TERHADAP PROFESIONALISME GURU DI MTs UMMUL QURO AL-ISLAMI BOGOR. *Al-Munadzomah*, 1(2), 66–72. <https://doi.org/10.51192/almunadzomah.v1i2.316>

سینا، ا. (1386). *No Title* طب در قانون 283.

Lampiran

Lampiran 1 Kisi-kisi Instrumen

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI DAN MGMP TERHADAP PROFESIONALITAS GURU

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ahli	Nomor	Jumlah
Motivasi Guru	a. Motivasi Internal	1. Tanggung Jawab	Hamzah B Uno	1,2,3	3
		2. Memiliki target kerja		4,5,6	3
		3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang		7,8,9	3
		4. Memberikan umpan balik terhadap hasil kerja		10,11	2
		5. Perasaan senang dalam bekerja		12,13	2
		6. Ingin tampil terbaik		14,15	2
		7. Megutamakan prestasi		16,17	2
		8. Tekun dan sungguh-		18,19	2
				20,21	2
				22,23	2
				24,25,26	3

		<p>sungguh</p> <p>9. Adanya pengembangan diri</p> <p>10. Mandiri</p> <p>11. Bersemangat</p>			
	b. Motivasi eksternal	<p>1. Berusaha memenuhi kebutuhan hidup kebutuhan kerja</p> <p>2. Senang memperoleh pujian dari hasil pekerjaan</p> <p>3. Bekerja dengan harapan memperoleh upah yang lebih</p> <p>4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman atau atasan.</p>		27,28	2
				29,30	2
				31,32	2
				33,34	2
Kegiatan MGMP	a. Keberhasilan	1. Meningkatnya mutu pelayanan	Direktor at Profesi	35,36	2

	MGMP	<p>pembelajaran aktif, inovatif, kreatif dan menyenangkan terhadap siswa sehingga proses belajar mengajar tersebut bermakna</p> <p>2. Meningkatnya pengetahuan, keterampilan serta sikap kinerja anggota MGMP dalam melaksanakan proses pembelajaran yang lebih profesional</p> <p>3. Meningkatnya keinginan belajar siswa</p> <p>4. Meningkatnya</p>	Pendidik	<p>37,38</p> <p>39,40</p> <p>41,42,43,44,45,46</p> <p>47,48,49,50</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>6</p> <p>4</p>
--	------	---	----------	---	-------------------------------------

		kemampuan profesionalitas guru 5. Mempunyai guru berbagi pengalaman antar sesama guru			
Profesionalitas Guru	a. Keterampilan guru	1. Memiliki Keterampilan mengajar yang baik 2. Memiliki wawasan yang luas	Drs.Ahmad Suriansyah, Kunandar dan Jamil Supri Hartinigrum.	51,52,53 54,55,56	3 3
	b. Penguasaan Materi Ajar	1. Menguasai Materi 2. Menguasai media pembelajaran 3. Penguasaan teknologi		57 s/d 62 63,64,65 66,67,68	6 3 3
	c. Kepribadian Guru	1. Menjadi Teladan yang baik 2. Memiliki Kepribadian yang baik		69,70 71,72,73	2 3

Lampiran 2 : Instrumen Penelitian

Angket Motivasi Guru,
MGMP dan Profesionalitas Guru IPS MTs Kabupaten Tanah Datar

Petunjuk Umum:

Angket ini bertujuan mengumpulkan data hanya untuk kepentingan penelitian, tidak ada kaitannya dengan penilaian profesionalitas. Untuk itu diharapkan kepada Bapak/Ibuk mengisi angket ini sesuai apa adanya bukan menurut yang seharusnya. Terimakasih atas bantuan dan kerja samanya:

Petunjuk Khusus:

Nyatakan pendapat anda untuk setiap pernyataan berikut dengan mencentang (√) salah satu pilihan jawaban pada kolom yang tersedia dengan ketentuan sebagai berikut:

5 = Selalu, 4 = Sering 3 = Kadang-Kadang, 2 = Jarang dan 1 = Tidak pernah

5 = Sangat Baik, 4 = Baik, 3 = Cukup Baik, 2 = Kurang Baik 1 = Tidak Baik

No	Variabel	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
			1	2	3	4	5
1	Motivasi Guru	Saya bertanggung jawab melaksanakan pembelajaran dengan baik					
2		Saya mengutamakan melaksanakan kegiatan pembelajaran, walaupun disaat bersamaan ada kepentingan lain					
3		Saya datang kesekolah <u>tidak</u> tepat waktu					
4		Saya menargetkan agar peserta didik mampu mempresentasikan hasil pembelajaran di depan kelas.					
5		Saya <u>tidak</u> punya target dalam meningkatkan kreatifitas peserta didik					
6		Saya <u>tidak</u> peduli dengan nilai peserta didik yang rendah					
7		Saya melaksanakan proses pembelajaran dengan baik agar peserta didik aktif dalam belajar					

No	Variabel	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
			1	2	3	4	5
8		Saya menciptakan suasana belajar yang menyenangkan bagi peserta didik.					
9		Saya <u>tidak</u> memotivasi peserta didik supaya belajar dengan rajin					
10		Saya menanyakan kepada peserta didik apakah model pembelajaran yang dilaksanakan menyenangkan.					
11		Saya membiarkan peserta didik <u>tidak</u> paham materi pembelajaran					
12		Saya fokus melaksanakan pekerjaan setiap hari tanpa ada rasa dibebani					
13		Saya tidak keberatan jika harus bekerja melewati jam tugas demi meningkatkan prestasi kerja					
14		Saya memperhatikan penampilan karena guru ditiru dan digugu oleh peserta didik					
15		Saya berkomitmen melaksanakan pembelajaran sesuai yang direncanakan tanpa terpengaruh oleh orang lain					
16		Saya merasa berhasil jika pada ujian akhir peserta didik mendapat nilai tertinggi.					
17		Saya menggunakan metode yang sesuai dengan kegiatan pembelajaran					
18		Saya bersedia memperbaiki kinerja sesuai saran dan petunjuk dari kepala sekolah					
19		Saya tidak merasa bosan memperbaiki kesalahan untuk meningkatkan kinerja.					
20		Saya tidak menolak jika di perintahkan mengikuti diklat oleh kepala sekolah					

No	Variabel	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
			1	2	3	4	5
21		Saya mengikuti lokakarya, seminar dan diklat mandiri untuk meningkatkan kinerja.					
22		Saya punya komitmen akan melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan.					
23		Saya berkewajiban datang tepat waktu karena tidak boleh terlambat memulai pembelajaran					
24		Saya <u>tidak</u> perlu memberikan perhatian khusus kepada peserta didik yang kesulitan dalam pembelajaran					
25		Saya menganggap <u>tidak</u> perlu mendapat saran dan petunjuk terhadap kegiatan pembelajaran dari kepala sekolah					
26		Saya membutuhkan evaluasi terhadap kegiatan pembelajaran dari kepala sekolah					
27		Saya memiliki lebih dari dua buku pegangan guru					
28		Saya mempunyai laptop untuk meningkatkan kinerja.					
29		Saya bangga jika hasil kerja saya mendapat pujian dari kepala sekolah					
30		Saya merasa senang jika hasil kerja saya mendapat pujian dari kepala sekolah					
31		Saya akan meningkatkan kinerja karena ada reword dan intensif dari kepala sekolah					
32		Saya berpendapat bahwa semua orang berharap mendapat imbalan dari pekerjaan yang dilakukannya					
33		Saya menganggap bahwa					

No	Variabel	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
			1	2	3	4	5
		penghargaan atas prestasi kerja dari atasan itu penting					
34		Saya bersemangat mengajar agar mendapat perhatian dari kepala sekolah					
35	MGMP	Saya merasa bisa melaksanakan pembelajaran aktif, inovatif dan menyenangkan terhadap siswa setelah mengikuti MGMP					
36		Saya merasa kinerja saya meningkat setelah mengikuti MGMP					
37		Saya mendapatkan pengetahuan baru dari MGMP					
38		Saya <u>tidak</u> mendapatkan pengalaman baru setelah mengikuti MGMP					
39		Setelah mengikuti MGMP peserta didik merasa senang belajar dengan saya					
40		Saya bisa menciptakan suasana belajar yang menyenangkan setelah mengikuti MGMP					
41		Saya bisa menjabarkan materi pembelajaran sesuai dengan kompetensi dasar setelah mengikuti MGMP					
42		Saya memperbaiki keterampilan saya dalam mengajar setelah mengikuti MGMP					
43		Saya merasa memiliki kemampuan lebih baik dalam mengajar setelah mengikuti MGMP					
44		Saya mampu menghadapi peserta didik yang nakal setelah berbagi pengalaman dengan teman-teman di MGMP					
45	Saya mampu membuat perangkat						

No	Variabel	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
			1	2	3	4	5
		pembelajaran setelah mengikuti MGMP					
46		Saya merasa nilai peserta didik meningkat setelah melaksanakan MGMP					
47		Saya tahu bahwa yang datang pada MGMP adalah guru bidang studi yang sama					
48		Dalam kegiatan MGMP kami mengundang tenaga ahli atau praktisi lain untuk memberikan materi					
49		Saya berbagi pengalaman dengan guru lain dalam MGMP					
50		MGMP merubah mindset saya dalam menghadapi peserta didik					
51	Profesionalitas Guru	Saya mengenal karakteristik peserta didik					
52		Saya menggunakan berbagai model, strategi dan metode pembelajaran yang tepat sesuai dengan kompetensi Dasar					
53		Saya menggunakan berbagai model, strategi dan metode pembelajaran yang tepat sesuai karakteristik peserta didik					
54		Saya membaca buku pelajaran terbaru untuk menambah pengetahuan					
55		Saya mengikuti berbagai macam diklat untuk menambah pengetahuan					
56		Saya <u>tidak</u> aktif berkomunikasi dan bertukar pikiran dengan guru lain					
57		Saya merumuskan materi pada RPP <u>tidak</u> sesuai dengan kompetensi dasar					
58		Saya merumuskan materi pada RPP					

No	Variabel	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
			1	2	3	4	5
		sesuai kebutuhan peserta didik					
59		Saya menciptakan kesan menguasai materi ketika melakukan kegiatan pembelajaran					
60		Saya menguasai materi pembelajaran					
61		Saya menjelaskan materi dengan baik					
62		Saya menyampaikan materi secara sistimatis					
63		Saya membuat media pembelajaran sewaktu mengajar					
64		Saya menggunakan media pembelajaran yang berbeda disetiap materi yang berbeda					
65		Saya <u>tidak</u> bisa membuat media pembelajaran					
66		Saya menggunakan laptop untuk meningkatkan kinerja					
67		Saya menggunakan infokus dalam proses pembelajaran					
68		Saya <u>tidak</u> bisa menggunakan internet					
69		Saya berpakaian rapi kesekolah					
70		Saya bertutur kata baik dan sopan					
71		Saya menghormati guru lain di sekolah					
72		Saya berkata kasar kepada peserta didik yang meribut dalam belajar					
73		Saya menggunakan bahasa Indonesia yang baik dalam mengajar					

The diagram consists of a grid of approximately 10 columns and 15 rows. The grid is partitioned into several distinct sections by thick black lines:

- Top Section:** A header row at the top, followed by a row containing several small colored blocks. Below this is a large rectangular area defined by a thick black border on the left and right sides, and horizontal lines. This area contains multiple rows of small colored blocks.
- Middle Section:** A section below the top one, also containing rows of small colored blocks, separated by horizontal lines.
- Bottom Section:** A section at the bottom of the grid, containing rows of small colored blocks, separated by horizontal lines.

Thick black lines are used to delineate these sections, with some lines forming a large frame around the top and middle parts of the grid. The small colored blocks within the cells are arranged in a somewhat regular pattern, suggesting a data matrix or a complex diagram.

1	1.1	1.1.1	1.1.2	1.1.3	1.1.4	1.1.5	1.1.6	1.1.7	1.1.8
	1.2	1.2.1	1.2.2	1.2.3	1.2.4	1.2.5	1.2.6	1.2.7	1.2.8
	1.3	1.3.1	1.3.2	1.3.3	1.3.4	1.3.5	1.3.6	1.3.7	1.3.8
	1.4	1.4.1	1.4.2	1.4.3	1.4.4	1.4.5	1.4.6	1.4.7	1.4.8
2	2.1	2.1.1	2.1.2	2.1.3	2.1.4	2.1.5	2.1.6	2.1.7	2.1.8
	2.2	2.2.1	2.2.2	2.2.3	2.2.4	2.2.5	2.2.6	2.2.7	2.2.8
	2.3	2.3.1	2.3.2	2.3.3	2.3.4	2.3.5	2.3.6	2.3.7	2.3.8
	2.4	2.4.1	2.4.2	2.4.3	2.4.4	2.4.5	2.4.6	2.4.7	2.4.8
3	3.1	3.1.1	3.1.2	3.1.3	3.1.4	3.1.5	3.1.6	3.1.7	3.1.8
	3.2	3.2.1	3.2.2	3.2.3	3.2.4	3.2.5	3.2.6	3.2.7	3.2.8
	3.3	3.3.1	3.3.2	3.3.3	3.3.4	3.3.5	3.3.6	3.3.7	3.3.8
	3.4	3.4.1	3.4.2	3.4.3	3.4.4	3.4.5	3.4.6	3.4.7	3.4.8
4	4.1	4.1.1	4.1.2	4.1.3	4.1.4	4.1.5	4.1.6	4.1.7	4.1.8
	4.2	4.2.1	4.2.2	4.2.3	4.2.4	4.2.5	4.2.6	4.2.7	4.2.8
	4.3	4.3.1	4.3.2	4.3.3	4.3.4	4.3.5	4.3.6	4.3.7	4.3.8
	4.4	4.4.1	4.4.2	4.4.3	4.4.4	4.4.5	4.4.6	4.4.7	4.4.8
5	5.1	5.1.1	5.1.2	5.1.3	5.1.4	5.1.5	5.1.6	5.1.7	5.1.8
	5.2	5.2.1	5.2.2	5.2.3	5.2.4	5.2.5	5.2.6	5.2.7	5.2.8
	5.3	5.3.1	5.3.2	5.3.3	5.3.4	5.3.5	5.3.6	5.3.7	5.3.8
	5.4	5.4.1	5.4.2	5.4.3	5.4.4	5.4.5	5.4.6	5.4.7	5.4.8
6	6.1	6.1.1	6.1.2	6.1.3	6.1.4	6.1.5	6.1.6	6.1.7	6.1.8
	6.2	6.2.1	6.2.2	6.2.3	6.2.4	6.2.5	6.2.6	6.2.7	6.2.8
	6.3	6.3.1	6.3.2	6.3.3	6.3.4	6.3.5	6.3.6	6.3.7	6.3.8
	6.4	6.4.1	6.4.2	6.4.3	6.4.4	6.4.5	6.4.6	6.4.7	6.4.8
7	7.1	7.1.1	7.1.2	7.1.3	7.1.4	7.1.5	7.1.6	7.1.7	7.1.8
	7.2	7.2.1	7.2.2	7.2.3	7.2.4	7.2.5	7.2.6	7.2.7	7.2.8
	7.3	7.3.1	7.3.2	7.3.3	7.3.4	7.3.5	7.3.6	7.3.7	7.3.8
	7.4	7.4.1	7.4.2	7.4.3	7.4.4	7.4.5	7.4.6	7.4.7	7.4.8
8	8.1	8.1.1	8.1.2	8.1.3	8.1.4	8.1.5	8.1.6	8.1.7	8.1.8
	8.2	8.2.1	8.2.2	8.2.3	8.2.4	8.2.5	8.2.6	8.2.7	8.2.8
	8.3	8.3.1	8.3.2	8.3.3	8.3.4	8.3.5	8.3.6	8.3.7	8.3.8
	8.4	8.4.1	8.4.2	8.4.3	8.4.4	8.4.5	8.4.6	8.4.7	8.4.8
9	9.1	9.1.1	9.1.2	9.1.3	9.1.4	9.1.5	9.1.6	9.1.7	9.1.8
	9.2	9.2.1	9.2.2	9.2.3	9.2.4	9.2.5	9.2.6	9.2.7	9.2.8
	9.3	9.3.1	9.3.2	9.3.3	9.3.4	9.3.5	9.3.6	9.3.7	9.3.8
	9.4	9.4.1	9.4.2	9.4.3	9.4.4	9.4.5	9.4.6	9.4.7	9.4.8
10	10.1	10.1.1	10.1.2	10.1.3	10.1.4	10.1.5	10.1.6	10.1.7	10.1.8
	10.2	10.2.1	10.2.2	10.2.3	10.2.4	10.2.5	10.2.6	10.2.7	10.2.8
	10.3	10.3.1	10.3.2	10.3.3	10.3.4	10.3.5	10.3.6	10.3.7	10.3.8
	10.4	10.4.1	10.4.2	10.4.3	10.4.4	10.4.5	10.4.6	10.4.7	10.4.8

Date		Time		Location		Remarks	
1971	10/10	08:00	08:30	1000	1000	1000	1000
1971	10/11	08:00	08:30	1000	1000	1000	1000
1971	10/12	08:00	08:30	1000	1000	1000	1000
		08:30	09:00	1000	1000	1000	1000
		09:00	09:30	1000	1000	1000	1000
		09:30	10:00	1000	1000	1000	1000
		10:00	10:30	1000	1000	1000	1000
1971	10/13	08:00	08:30	1000	1000	1000	1000
		08:30	09:00	1000	1000	1000	1000
		09:00	09:30	1000	1000	1000	1000
		09:30	10:00	1000	1000	1000	1000
1971	10/14	08:00	08:30	1000	1000	1000	1000
		08:30	09:00	1000	1000	1000	1000
		09:00	09:30	1000	1000	1000	1000
1971	10/15	08:00	08:30	1000	1000	1000	1000
		08:30	09:00	1000	1000	1000	1000
1971	10/16	08:00	08:30	1000	1000	1000	1000

10	10.1	10.1.1	10.1.1.1	10.1.1.2	10.1.1.3	10.1.1.4	10.1.1.5	10.1.1.6	10.1.1.7	10.1.1.8	10.1.1.9	10.1.1.10	10.1.1.11	10.1.1.12
		10.1.2	10.1.2.1	10.1.2.2	10.1.2.3	10.1.2.4	10.1.2.5	10.1.2.6	10.1.2.7	10.1.2.8	10.1.2.9	10.1.2.10	10.1.2.11	10.1.2.12
		10.1.3	10.1.3.1	10.1.3.2	10.1.3.3	10.1.3.4	10.1.3.5	10.1.3.6	10.1.3.7	10.1.3.8	10.1.3.9	10.1.3.10	10.1.3.11	10.1.3.12
11	11.1	11.1.1	11.1.1.1	11.1.1.2	11.1.1.3	11.1.1.4	11.1.1.5	11.1.1.6	11.1.1.7	11.1.1.8	11.1.1.9	11.1.1.10	11.1.1.11	11.1.1.12
		11.1.2	11.1.2.1	11.1.2.2	11.1.2.3	11.1.2.4	11.1.2.5	11.1.2.6	11.1.2.7	11.1.2.8	11.1.2.9	11.1.2.10	11.1.2.11	11.1.2.12
		11.1.3	11.1.3.1	11.1.3.2	11.1.3.3	11.1.3.4	11.1.3.5	11.1.3.6	11.1.3.7	11.1.3.8	11.1.3.9	11.1.3.10	11.1.3.11	11.1.3.12
12	12.1	12.1.1	12.1.1.1	12.1.1.2	12.1.1.3	12.1.1.4	12.1.1.5	12.1.1.6	12.1.1.7	12.1.1.8	12.1.1.9	12.1.1.10	12.1.1.11	12.1.1.12
		12.1.2	12.1.2.1	12.1.2.2	12.1.2.3	12.1.2.4	12.1.2.5	12.1.2.6	12.1.2.7	12.1.2.8	12.1.2.9	12.1.2.10	12.1.2.11	12.1.2.12
		12.1.3	12.1.3.1	12.1.3.2	12.1.3.3	12.1.3.4	12.1.3.5	12.1.3.6	12.1.3.7	12.1.3.8	12.1.3.9	12.1.3.10	12.1.3.11	12.1.3.12
13	13.1	13.1.1	13.1.1.1	13.1.1.2	13.1.1.3	13.1.1.4	13.1.1.5	13.1.1.6	13.1.1.7	13.1.1.8	13.1.1.9	13.1.1.10	13.1.1.11	13.1.1.12
		13.1.2	13.1.2.1	13.1.2.2	13.1.2.3	13.1.2.4	13.1.2.5	13.1.2.6	13.1.2.7	13.1.2.8	13.1.2.9	13.1.2.10	13.1.2.11	13.1.2.12
		13.1.3	13.1.3.1	13.1.3.2	13.1.3.3	13.1.3.4	13.1.3.5	13.1.3.6	13.1.3.7	13.1.3.8	13.1.3.9	13.1.3.10	13.1.3.11	13.1.3.12
14	14.1	14.1.1	14.1.1.1	14.1.1.2	14.1.1.3	14.1.1.4	14.1.1.5	14.1.1.6	14.1.1.7	14.1.1.8	14.1.1.9	14.1.1.10	14.1.1.11	14.1.1.12
		14.1.2	14.1.2.1	14.1.2.2	14.1.2.3	14.1.2.4	14.1.2.5	14.1.2.6	14.1.2.7	14.1.2.8	14.1.2.9	14.1.2.10	14.1.2.11	14.1.2.12
		14.1.3	14.1.3.1	14.1.3.2	14.1.3.3	14.1.3.4	14.1.3.5	14.1.3.6	14.1.3.7	14.1.3.8	14.1.3.9	14.1.3.10	14.1.3.11	14.1.3.12
15	15.1	15.1.1	15.1.1.1	15.1.1.2	15.1.1.3	15.1.1.4	15.1.1.5	15.1.1.6	15.1.1.7	15.1.1.8	15.1.1.9	15.1.1.10	15.1.1.11	15.1.1.12
		15.1.2	15.1.2.1	15.1.2.2	15.1.2.3	15.1.2.4	15.1.2.5	15.1.2.6	15.1.2.7	15.1.2.8	15.1.2.9	15.1.2.10	15.1.2.11	15.1.2.12
		15.1.3	15.1.3.1	15.1.3.2	15.1.3.3	15.1.3.4	15.1.3.5	15.1.3.6	15.1.3.7	15.1.3.8	15.1.3.9	15.1.3.10	15.1.3.11	15.1.3.12
16	16.1	16.1.1	16.1.1.1	16.1.1.2	16.1.1.3	16.1.1.4	16.1.1.5	16.1.1.6	16.1.1.7	16.1.1.8	16.1.1.9	16.1.1.10	16.1.1.11	16.1.1.12
		16.1.2	16.1.2.1	16.1.2.2	16.1.2.3	16.1.2.4	16.1.2.5	16.1.2.6	16.1.2.7	16.1.2.8	16.1.2.9	16.1.2.10	16.1.2.11	16.1.2.12
		16.1.3	16.1.3.1	16.1.3.2	16.1.3.3	16.1.3.4	16.1.3.5	16.1.3.6	16.1.3.7	16.1.3.8	16.1.3.9	16.1.3.10	16.1.3.11	16.1.3.12
17	17.1	17.1.1	17.1.1.1	17.1.1.2	17.1.1.3	17.1.1.4	17.1.1.5	17.1.1.6	17.1.1.7	17.1.1.8	17.1.1.9	17.1.1.10	17.1.1.11	17.1.1.12
		17.1.2	17.1.2.1	17.1.2.2	17.1.2.3	17.1.2.4	17.1.2.5	17.1.2.6	17.1.2.7	17.1.2.8	17.1.2.9	17.1.2.10	17.1.2.11	17.1.2.12
		17.1.3	17.1.3.1	17.1.3.2	17.1.3.3	17.1.3.4	17.1.3.5	17.1.3.6	17.1.3.7	17.1.3.8	17.1.3.9	17.1.3.10	17.1.3.11	17.1.3.12
18	18.1	18.1.1	18.1.1.1	18.1.1.2	18.1.1.3	18.1.1.4	18.1.1.5	18.1.1.6	18.1.1.7	18.1.1.8	18.1.1.9	18.1.1.10	18.1.1.11	18.1.1.12
		18.1.2	18.1.2.1	18.1.2.2	18.1.2.3	18.1.2.4	18.1.2.5	18.1.2.6	18.1.2.7	18.1.2.8	18.1.2.9	18.1.2.10	18.1.2.11	18.1.2.12
		18.1.3	18.1.3.1	18.1.3.2	18.1.3.3	18.1.3.4	18.1.3.5	18.1.3.6	18.1.3.7	18.1.3.8	18.1.3.9	18.1.3.10	18.1.3.11	18.1.3.12
19	19.1	19.1.1	19.1.1.1	19.1.1.2	19.1.1.3	19.1.1.4	19.1.1.5	19.1.1.6	19.1.1.7	19.1.1.8	19.1.1.9	19.1.1.10	19.1.1.11	19.1.1.12
		19.1.2	19.1.2.1	19.1.2.2	19.1.2.3	19.1.2.4	19.1.2.5	19.1.2.6	19.1.2.7	19.1.2.8	19.1.2.9	19.1.2.10	19.1.2.11	19.1.2.12
		19.1.3	19.1.3.1	19.1.3.2	19.1.3.3	19.1.3.4	19.1.3.5	19.1.3.6	19.1.3.7	19.1.3.8	19.1.3.9	19.1.3.10	19.1.3.11	19.1.3.12
20	20.1	20.1.1	20.1.1.1	20.1.1.2	20.1.1.3	20.1.1.4	20.1.1.5	20.1.1.6	20.1.1.7	20.1.1.8	20.1.1.9	20.1.1.10	20.1.1.11	20.1.1.12
		20.1.2	20.1.2.1	20.1.2.2	20.1.2.3	20.1.2.4	20.1.2.5	20.1.2.6	20.1.2.7	20.1.2.8	20.1.2.9	20.1.2.10	20.1.2.11	20.1.2.12
		20.1.3	20.1.3.1	20.1.3.2	20.1.3.3	20.1.3.4	20.1.3.5	20.1.3.6	20.1.3.7	20.1.3.8	20.1.3.9	20.1.3.10	20.1.3.11	20.1.3.12

Lampiran 5 : Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	34

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	16

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	23

Lampiran 7 : Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	7.65627868
Most Extreme Differences	Absolute	0.159
	Positive	0.135
	Negative	-0.159
Test Statistic		0.159
Asymp. Sig. (2-tailed)		.025 ^c

Lampiran 8 : Uji Linieritas

		Uji t	t _{table}	Uji F	F _{table}	Uji R
Kandungan Kalsium dalam Mentol Pasta Gigi	Uji t	1,0302	17	10,0000	10,0000	0,9999
	Uji F	10,0000	17	10,0000	10,0000	0,9999
	Uji R	0,9999	17	10,0000	10,0000	0,9999
	Uji t _{table}	17	17	10,0000	10,0000	0,9999
	Jumlah	10,0000	17	10,0000	10,0000	0,9999

		Uji t	t _{table}	Uji F	F _{table}	Uji R
Kandungan Kalsium dalam Mentol Pasta Gigi	Uji t	1,0302	17	10,0000	10,0000	0,9999
	Uji F	10,0000	17	10,0000	10,0000	0,9999
	Uji R	0,9999	17	10,0000	10,0000	0,9999
	Uji t _{table}	17	17	10,0000	10,0000	0,9999
	Jumlah	10,0000	17	10,0000	10,0000	0,9999

Lampiran 10 : Uji Hipotesis

Uji Hipotesis

Tipe	Uji Parametrik		Uji Non-Parametrik		Signifikan
	Uji t	Uji F	Uji Mann-Whitney	Uji Kruskal-Wallis	
Uji t	Uji t	Uji F	Uji Mann-Whitney	Uji Kruskal-Wallis	Signifikan
Uji F	Uji t	Uji F	Uji Mann-Whitney	Uji Kruskal-Wallis	Signifikan
Uji Mann-Whitney	Uji t	Uji F	Uji Mann-Whitney	Uji Kruskal-Wallis	Signifikan
Uji Kruskal-Wallis	Uji t	Uji F	Uji Mann-Whitney	Uji Kruskal-Wallis	Signifikan

1. Uji hipotesis ini digunakan untuk menguji...

Uji Hipotesis

Tipe	Uji Parametrik		Uji Non-Parametrik		Signifikan
	Uji t	Uji F	Uji Mann-Whitney	Uji Kruskal-Wallis	
Uji t	Uji t	Uji F	Uji Mann-Whitney	Uji Kruskal-Wallis	Signifikan
Uji F	Uji t	Uji F	Uji Mann-Whitney	Uji Kruskal-Wallis	Signifikan
Uji Mann-Whitney	Uji t	Uji F	Uji Mann-Whitney	Uji Kruskal-Wallis	Signifikan
Uji Kruskal-Wallis	Uji t	Uji F	Uji Mann-Whitney	Uji Kruskal-Wallis	Signifikan

2. Uji hipotesis ini digunakan untuk menguji...

Uji Hipotesis

Tipe	Uji Parametrik		Uji Non-Parametrik		Signifikan
	Uji t	Uji F	Uji Mann-Whitney	Uji Kruskal-Wallis	
Uji t	Uji t	Uji F	Uji Mann-Whitney	Uji Kruskal-Wallis	Signifikan
Uji F	Uji t	Uji F	Uji Mann-Whitney	Uji Kruskal-Wallis	Signifikan
Uji Mann-Whitney	Uji t	Uji F	Uji Mann-Whitney	Uji Kruskal-Wallis	Signifikan
Uji Kruskal-Wallis	Uji t	Uji F	Uji Mann-Whitney	Uji Kruskal-Wallis	Signifikan

3. Uji hipotesis ini digunakan untuk menguji...

Uji Hipotesis

Tipe	Uji Parametrik		Uji Non-Parametrik		Signifikan
	Uji t	Uji F	Uji Mann-Whitney	Uji Kruskal-Wallis	
Uji t	Uji t	Uji F	Uji Mann-Whitney	Uji Kruskal-Wallis	Signifikan
Uji F	Uji t	Uji F	Uji Mann-Whitney	Uji Kruskal-Wallis	Signifikan
Uji Mann-Whitney	Uji t	Uji F	Uji Mann-Whitney	Uji Kruskal-Wallis	Signifikan
Uji Kruskal-Wallis	Uji t	Uji F	Uji Mann-Whitney	Uji Kruskal-Wallis	Signifikan

4. Uji hipotesis ini digunakan untuk menguji...

5. Uji hipotesis ini digunakan untuk menguji...

No.	Description	Amount
1	To Balance By Cash By Bank By ... Total	

The above is a true and correct copy of the ...
 as per ...
 ...
 ...

In witness whereof
 ...

...
 ...

LIPSAK PUNJIAN ANCIK II

Jenis Papan: 4x8
 Nama Papan: Mersin Putih
 Spesifikasi: Part A (untuk bagian belakang) dan Part B (untuk bagian depan) dengan ukuran 4x8 mm.

Contoh:

1. Untuk bagian belakang, gunakan ukuran 4x8 mm dan buatlah pola untuk bagian belakang.
2. Untuk bagian depan, gunakan ukuran 4x8 mm dan buatlah pola untuk bagian depan.
3. Untuk bagian depan, gunakan ukuran 4x8 mm dan buatlah pola untuk bagian depan.

No	Uraian	Unit	Qty
1	Part A (untuk bagian belakang)	1	1
2	Part B (untuk bagian depan)	1	1
3	Part C (untuk bagian depan)	1	1
4	Part D (untuk bagian depan)	1	1
5	Part E (untuk bagian depan)	1	1
6	Part F (untuk bagian depan)	1	1
7	Part G (untuk bagian depan)	1	1
8	Part H (untuk bagian depan)	1	1

Lampiran 12 : Surat keterangan telah melaksanakan penelitian



