

**PENGARUH PENDIDIKAN PROFESI GURU (PPG) DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR
KECAMATAN PESISIR BUKIT**

TESIS



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
2026 M/1447 H**

**PENGARUH PENDIDIKAN PROFESI GURU (PPG) DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR
KECAMATAN PESISIR BUKIT**

TESIS

**Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar
Magister Pendidikan (M.Pd.)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
2026 M/1447 H**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MEMI HAYATI

NIM : 230024032

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul **“Pengaruh Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit”**, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik baik di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni hasil gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat orang lain yang dipublikasikan tanpa kutipan yang jelas. Setiap referensi dicantumkan secara tepat sebagai acuan dalam naskah.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, sesuai norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Sungai Penuh, April 2026

Saya yang menyatakan,



Memi Hayati

NIM. 230024032



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
PROGRAM PASCASARJANA**

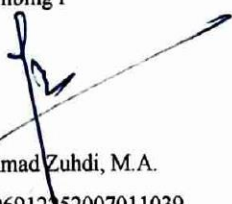
Jalan Kapten Muradi Desa Sumur Gedang Kec. Pesisir Bukit Sungai Penuh
Telp. (0748) 21065 Fax (0748) 22114 Kode Pos. 37112
Web : www.iainkerinci.ac.id Email: info@iainkerinci.ac.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis dengan judul: "Pengaruh Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit ", yang ditulis oleh MEMI HAYATI, NIM: 230024032, telah diperbaiki dan memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang ujian akhir/munaqasyah pada Program Pascasarjana IAIN Kerinci.

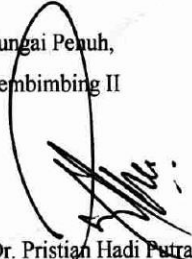
Demikian untuk dimaklumi.

Pembimbing I


Dr. Ahmad Zuhdi, M.A.
NIP.196912152007011039

Sungai Penuh,
Pembimbing II

2026


Dr. Pristia Hadi Putra, M.Pd.
NIP.198707012019031005

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Setelah dilakukan proses bimbingan terhadap tesis:

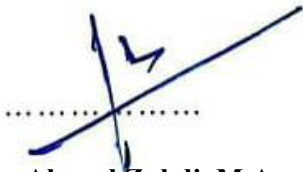
Nama : MEMI HAYATI

NIM : 230024032

Judul Tesis : PENGARUH PENDIDIKAN PROFESI GURU (PPG) DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR KECAMATAN PESISIR
BUKIT

Maka tesis mahasiswa dengan judul tersebut di atas dinyatakan layak untuk diajukan untuk ujian Sidang
Munaqasah

Pembimbing I



Dr. Ahmad Zuhdi, M.A.
NIP. 196912252007011039

**Sungai Penuh,
Pembimbing II**



Dr. Pristian Hadi Putra, M.Pd.
NIP. 198707012019031005

2026

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI**

LEMBAR PENGESAHAN

Dengan persetujuan Komisi Pembahas/Penguji, telah disahkan Tesis atas Nama :

Nama : MEMI HAYATI

NIM : 230024032

Judul Tesis : PENGARUH PENDIDIKAN PROFESI GURU (PPG) DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH
DASAR KECAMATAN PESISIR BUKIT

Melalui ujian Munaqasah pada Hari Selasa tanggal 09 Juni 2026.

Direktur Program Pascasarjana



Prof. Dr. Hj. Wisnarni, M.Pd.I
NIP. 196805271998031001

Ketua Program Studi MPI

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Novri Pahrizal', written over a horizontal line.

Dr. Novri Pahrizal, M.Pd.
NIP. 198611122011011007

LEMBAR PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Nama : MEMI HAYATI
NIM : 230024032
Judul Tesis : Pengaruh Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Ahmad Zuhdi, M. A. Pembimbing I		11/06/2026
Dr. Pristian Hadi Putra, M.Pd. Pembimbing II		11/06/2026

Direktur Program Pascasarjana



Dr. Wisnarni, M. PdI
NIP. 19820710 199401 2 001

Ketua Program Studi MPI

Dr. Novri Pahrizal, M. Pd
NIP. 19861112 201101 1 007

PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI

Nama Mahasiswa : MEMI HAYATI
NIM : 230024032
Judul Tesis : Pengaruh Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan Motivasi
Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar
Kecamatan Pesisir Bukit

Komisi Penguji

Tanda Tangan

Dr. Oki Mitra, M. Pd.I.
Ketua Penguji

(.....)

Dr. Jalwis, M. Ag.
Penguji

(.....)

Dr. Indah Herningrum, M.Pd.
Penguji

(.....)

Dr. Ahmad Zuhdi, M. A.
Penguji

(.....)

Dr. Pristian Hadi Putra, M.Pd.
Penguji

(.....)

**PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS
MAGISTER PENDIDIKAN ISLAM**

Nama

Tanda Tangan

Dr. Oki Mitra, M. Pd.I.
Ketua Penguji

()

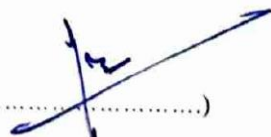
Dr. Jalwis, M. Ag.
Penguji

()

Dr. Indah Herningrum, M.Pd.
Penguji

()

Dr. Ahmad Zuhdi, M. A.
Penguji

()

Dr. Pristian Hadi Putra, M.Pd.
Penguji

()

Mahasiswa

Nama Mahasiswa : MEMI HAYATI

NIM : 230024032

Tanggal Ujian :

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH PENDIDIKAN PROFESI GURU (PPG) DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR
KECAMATAN PESISIR BUKIT**

TESIS

MEMI HAYATI
NIM: 230024032

Telah diuji dan dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis
Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci
Tanggal:

DEWAN PENGUJI

Nama/Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Oki Mitra, M.Pd.I. (Ketua Sidang/Penguji)		
Dr. Jalwis, M.Ag. (Penguji)		
Dr. Indah Herningrum, M.Pd. (Penguji)		
Dr. Ahmad Zuhdi, M.A. (Pembimbing I/Penguji)		
Dr. Pristian Hadi Putra, M.Pd. (Pembimbing II/Penguji)		

Sungai Penuh,
Program Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci
Direktur,



Prof. Dr. Hj. Wisnarni, M.Pd.
NIP. 196707101994012001

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Persembahan

- ❖ Tesis ini saya persembahkan untuk suami tercinta, Alexsi, yang menjadi cahaya penuntun dalam setiap langkah dengan cinta, kesabaran, dan doa. Tanpa sinar semangat beliau, perjalanan menuntut ilmu ini tidak akan seindah dan bermakna ini.
- ❖ Untuk ayahanda almarhum Mursalin B. dan ibunda almarhumah Syamsiah, yang telah menjadi fondasi kehidupan, sumber doa, serta teladan yang menumbuhkan keberanian dan keteguhan dalam menapaki jalan ilmu. Semoga Allah SWT menerima segala amal ibadah beliau.
- ❖ Untuk teman-teman dan semua pihak yang telah menyalakan semangat serta memberikan motivasi, setiap dukungan kalian menjadi bagian penting dalam perjalanan ini, mengubah tantangan menjadi hikmah dan setiap langkah kecil menjadi pencapaian yang berarti.

Motto

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَىٰ آ هَلْ ُعَمَلُكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah: ‘Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu Dia memberitahukan kepadamu apa yang telah kamu kerjakan.’” (QS. At-Taubah: 105)

ABSTRAK

Memmi Hayati. 2026. Pengaruh Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit. Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci. Kata Kunci: Pendidikan Profesi Guru, PPG, Motivasi Kerja, Kinerja Guru, Sekolah Dasar

Kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit masih menunjukkan variasi yang signifikan, meskipun sebagian besar guru telah mengikuti Pendidikan Profesi Guru (PPG). Perbedaan kinerja ini dipengaruhi oleh variasi kompetensi profesional, pengalaman mengajar, ketersediaan sarana, dan tingkat motivasi kerja guru. Kondisi tersebut berdampak pada kualitas pembelajaran dan pencapaian kompetensi siswa secara menyeluruh, sehingga diperlukan penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru secara sistematis. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan PPG, motivasi kerja, dan kinerja guru, sekaligus menganalisis pengaruh PPG dan motivasi kerja terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal-komparatif *ex post facto*. Populasi penelitian terdiri atas 132 guru yang telah mengikuti PPG, dengan sampel sebanyak 57 guru yang dipilih melalui teknik proportionate stratified random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstandar yang mengukur PPG, motivasi kerja, dan kinerja guru, serta melalui dokumentasi sekolah. Analisis dilakukan secara deskriptif untuk menggambarkan kondisi variabel dan secara inferensial menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan antar variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru memiliki persepsi positif terhadap PPG dan motivasi kerja, khususnya pada indikator relevansi program, pengalaman profesional, dan aktualisasi diri. Secara parsial, PPG berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 89,9%, sedangkan motivasi kerja berkontribusi sebesar 92,2%.

ABSTRACT

Memi Hayati. 2026. The Influence of Teacher Professional Education (PPG) and Work Motivation on Teacher Performance in Elementary Schools in Pesisir Bukit District. Graduate Program, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Keywords: Teacher Professional Education, PPG, Work Motivation, Teacher Performance, Elementary School

Teacher performance in elementary schools in Pesisir Bukit District still shows significant variation, even though most teachers have participated in Teacher Professional Education (PPG). These performance differences are influenced by variations in professional competence, teaching experience, availability of facilities, and teachers' work motivation. Such conditions impact the quality of teaching and students' competency achievement, highlighting the need for research to systematically identify factors affecting teacher performance. This study aims to describe PPG, work motivation, and teacher performance, as well as to analyze the influence of PPG and work motivation on teacher performance both partially and simultaneously.

To achieve these objectives, the study employed a quantitative approach with an ex post facto causal-comparative design. The population consisted of 132 teachers who had completed PPG, with a sample of 57 teachers selected using proportionate stratified random sampling. Data were collected through standardized questionnaires measuring PPG, work motivation, and teacher performance, as well as school documentation. Descriptive analysis was conducted to illustrate the condition of the variables, while inferential analysis using multiple linear regression was applied to examine partial and simultaneous effects among the variables.

The results indicate that teachers have a positive perception of PPG and work motivation, particularly on indicators of program relevance, professional experience, and self-actualization. Partially, PPG significantly affects teacher performance with a contribution of 89.9%, while work motivation contributes 92.2%.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي أَرْسَلَ رَسُولَهُ بِالْهُدَى وَدِينِ الْحَقِّ لِيُظْهِرَهُ عَلَى الدِّينِ كُلِّهِ وَكَفَى
بِاللَّهِ شَهِيدًا أَشْهَدُ أَنْ هَلَّا إِلَهًا إِلَّا هُوَ اللَّهُ، وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ، وَأَشْهَدُ أَنَّ هَذَا عَبْدُهُ
وَرَسُولُهُ.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena berkat rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit”**. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd.I.) pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (S2), Program Pascasarjana, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Penyusunan tesis ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci beserta Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Kelembagaan, Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, serta Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama, yang telah memberikan kesempatan, dukungan, serta fasilitas dalam mendukung kelancaran proses akademik, administrasi, dan pengembangan studi penulis pada Program Pascasarjana.
2. Direktur Program Pascasarjana IAIN Kerinci, Prof. Dr. Hj. Wisnarni, M.Pd.I., beserta Wakil Direktur Program Pascasarjana IAIN Kerinci, Dr. Ahmad Zuhdi, M.A., yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta dukungan akademik dan administratif kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini.
3. Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Dr. Novri Pahrizal, M.Pd., yang telah memberikan arahan, bimbingan akademik, serta kontribusi dalam proses penyelesaian tesis ini.
4. Dr. Ahmad Zuhdi, M.A., selaku Pembimbing I, dan Dr. Pristian Hadi Putra, M.Pd., selaku Pembimbing II, yang dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, dan masukan dalam penyusunan tesis ini.

5. Pimpinan dan seluruh staf Program Pascasarjana IAIN Kerinci, yang telah memberikan dukungan administratif dan akademik.
6. Kepala sekolah dan guru-guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pesisir Bukit, yang telah membantu dalam penyediaan data dan informasi yang diperlukan.
7. Suami tercinta, Alessi, yang senantiasa memberikan cinta, semangat, dukungan, dan doa dalam setiap proses penyelesaian studi ini.
8. Ayahanda almarhum Mursalin B. dan ibunda almarhumah Syamsiah, yang selalu menjadi sumber doa, kekuatan, serta motivasi dalam menempuh dan menyelesaikan studi ini.
9. Teman-teman, yang senantiasa memberikan semangat, dukungan, dan doa sehingga penulis mampu menyelesaikan studi ini dengan baik.

Saya menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat saya harapkan demi penyempurnaan karya ilmiah ini. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pendidikan, khususnya dalam meningkatkan kinerja guru melalui Pendidikan Profesi Guru dan motivasi kerja, serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Sungai Penuh, Mei 2026
Penulis,

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

Memi Hayati

NIM. 230024032

PEDOMAN TRANSITERASI

A. Prinsip Umum

1. Transliterasi menuliskan huruf Arab ke huruf Latin secara sistematis dan konsisten.
2. Tujuan: memudahkan pembaca non-Arab membaca teks Arab tanpa mengubah makna.
3. Setiap huruf Arab memiliki padanan huruf Latin tetap.

B. Huruf Hijaiyah dan Padanan Latin

Arab	Latin	Contoh
ا	a	كتاب → kitāb
ب	b	باب → bāb
ت	t	تعليم → ta'allum
ث	ṭ	ثوب → ṭawb
ج	j	جمال → jamāl
ح	ḥ	حديث → ḥadīth
خ	kh	خير → khayr
د	d	دار → dār
ذ	dh	ذهب → dhahab
ر	r	رجل → rajul
ز	z	زيد → zayd
س	s	سلام → salām
ش	sh	شمس → shams
ص	ṣ	صلاة → ṣalāh
ض	ḍ	ضرب → ḍarb
ط	ṭ	طعام → ṭa'ām
ظ	ẓ	ظرف → ẓarf
ع	'	علم → 'ilm
غ	gh	غلبة → ghābah
ف	f	فجر → fajr
ق	q	قلب → qalb
ك	k	كتاب → kitāb
ل	l	لغة → lughah
م	m	ماء → mā'
ن	n	نور → nūr
ه	h	هدية → hadiyah
و	w	وقت → waqt
ي	y	يوم → yawm
ء	'	سماء → samā'
ى	ā	فتى → fatā

C. Vokal Panjang dan Pendek

Vokal Arab	Latin	Contoh
Fathah (َ)	a	كتاب → kitāb

Kasrah (ِ)	i	كِتَابِي → kitābī
Dhammah (ُ)	u	كِتَابُ → kutāb
Alif panjang	ā	كِتَاب → kitāb
Ya panjang	ī	كَبِير → kabīr
Waw panjang	ū	نُور → nūr

D. Aturan Khusus

1. Alif lam (ل) → ditransliterasi al- (contoh: الْقُرْآن → al-qur'ān)
2. Huruf syamsiyah → huruf pertama dibaca ganda (contoh: الشَّمْس → ash-shams)
3. Huruf qamariyah → dibaca jelas, tidak digandakan (contoh: الْقَمَر → al-qamar)
4. Hamzah (ء) → ' (contoh: سَمَاء → samā')

E. Contoh Kalimat Lengkap

Teks Arab	Transliterasi
السلام عليكم	as-salām 'alaykum
الحمد لله رب العالمين	al-ḥamdu lillāh rabbu al-'ālamīn
كتاب الطالب	kitāb al-ṭālib
نور على نور	nūr 'alā nūr

DAFTAR ISI

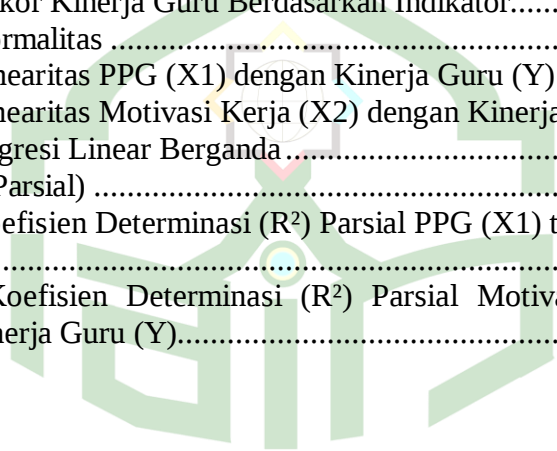
LEMBAR JUDUL.....	i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
PEDOMAN TRANSITERASI.....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	7
F. Definisi Istilah.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kinerja Guru.....	11
1. Pengertian Kinerja Guru	11
2. Indikator Kinerja Guru.....	12
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	15
B. Pendidikan Profesi Guru (PPG).....	17
1. Pengertian Pendidikan Profesi Guru (PPG).....	17
2. Tujuan Pendidikan Profesi Guru (PPG).....	18
3. Indikator Pendidikan Profesi Guru (PPG)	20
C. Motivasi Kerja.....	21
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	21
2. Indikator Motivasi Kerja	22
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	25
D. Penelitian Terdahulu yang Relevan	28
E. Kerangka Pemikiran	31
F. Hipotesis Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	34
1. Pendekatan Penelitian	34
2. Jenis Penelitian	34
B. Populasi dan Sampel	35
1. Populasi.....	35
2. Sampel	35
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37

1. Tempat Penelitian	37
2. Waktu Penelitian.....	37
D. Variabel Penelitian.....	37
1. Variabel Bebas (X).....	38
2. Variabel Terikat (Y)	38
E. Jenis dan Sumber Data.....	38
1. Jenis Data	38
2. Sumber Data.....	39
F. Teknik Pengumpulan Data.....	39
1. Kuesioner	40
2. Dokumentasi.....	40
G. Instrumen Pengumpulan Data.....	41
1. Jenis Instrumen.....	41
2. Kisi-Kisi Instrumen	41
3. Skala Pengukuran Instrumen.....	42
4. Uji Validitas Instrumen	43
5. Uji Reliabilitas Instrumen	43
H. Teknik Analisis Data.....	44
1. Analisis Deskriptif.....	44
2. Analisis Inferensial	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	49
1. Deskripsi Data	49
2. Analisis Data	67
B. Pembahasan Hasil Penelitian	74
C. Keterbatasan Penelitian.....	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	81
B. Implikasi	82
C. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Distribusi Guru yang Telah Mengikuti PPG di SDN Kecamatan Pesisir Bukit.....	35
3.2 Perhitungan Sampel Proporsional.....	37
3.3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	41
3.4 Skor Skala Likert	43
3.5 Kategori Tingkat Capaian.....	45
4.1 Rekapitulasi Profil Responden Uji Coba Instrumen Penelitian.....	49
4.2 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kuesioner PPG	52
4.3 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja	53
4.4 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Guru.....	55
4.5 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	57
4.6 Rekapitulasi Profil Responden Penelitian	58
4.7 Hasil Analisis Deskriptif Skor PPG	60
4.8 Persentase Skor PPG Berdasarkan Indikator.....	61
4.9 Hasil Analisis Deskriptif Skor Motivasi Kerja	63
4.10 Persentase Skor Motivasi Kerja Berdasarkan Indikator.....	64
4.11 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Skor Kinerja Guru.....	65
4.12 Persentase Skor Kinerja Guru Berdasarkan Indikator.....	66
4.13 Hasil Uji Normalitas	68
4.14 Hasil Uji Linearitas PPG (X1) dengan Kinerja Guru (Y)	69
4.15 Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Guru (Y)	69
4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	71
4.17 Hasil Uji t (Parsial)	72
4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Parsial PPG (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)	73
4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Parsial Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y).....	73



 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
 K E R I N C I

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Halaman
1. Hipotesis Penelitian	32



DAFTAR LAMPIRAN

Tabel	Halaman
1. Kuesioner Uji Coba Instrumen Penelitian	88
2. Identitas Responden Uji Coba Kuesioner Penelitian	99
3. Rekapitulasi Hasil Kuesioner Uji Coba Instrumen Penelitian Pendidikan Profesi Guru (PPG)	101
4. Hasil Uji Validitas Kuesioner Uji Coba Instrumen Penelitian Pendidikan Profesi Guru (PPG)	103
5. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Uji Coba Instrumen Penelitian Pendidikan Profesi Guru (PPG)	104
6. Hasil Uji Validitas Kuesioner Uji Coba Instrumen Penelitian Motivasi Kerja	105
7. Hasil Uji Validitas Kuesioner Uji Coba Instrumen Penelitian Motivasi Kerja	107
8. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Uji Coba Instrumen Penelitian Motivasi Kerja	108
9. Hasil Uji Validitas Kuesioner Uji Coba Instrumen Penelitian Kinerja Guru	109
10. Hasil Uji Validitas Kuesioner Uji Coba Instrumen Penelitian Kinerja Guru	111
11. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Uji Coba Instrumen Penelitian Kinerja Guru.....	112
12. Kuesioner Penelitian.....	113
13. Identitas Responden Penelitian	123
14. Rekapitulasi Hasil Kuesioner Penelitian Pendidikan Profesi Guru (PPG)...	125
15. Rekapitulasi Hasil Kuesioner Penelitian Motivasi Kerja	128
16. Rekapitulasi Hasil Kuesioner Penelitian Kinerja Guru	131
17. Dokumentasi Penelitian	134
18. Riwayat Singkat Peneliti	137

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan pilar penting dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menghadapi tantangan perkembangan zaman. Pada jenjang pendidikan dasar, guru memegang peranan yang sangat strategis karena menjadi sosok yang secara langsung berinteraksi dan membentuk fondasi pengetahuan, keterampilan, serta karakter siswa. Peran tersebut tidak hanya sebatas penyampaian materi pelajaran, tetapi juga mencakup pembimbingan, pengarahan nilai, serta fasilitasi perkembangan potensi siswa secara menyeluruh. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang bertugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa, sehingga kualitas kinerjanya sangat menentukan keberhasilan proses pendidikan.

Dalam konteks perubahan sosial dan kemajuan teknologi yang semakin cepat, guru dituntut untuk menunjukkan kinerja yang optimal melalui penguasaan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Mulyasa (2017) menjelaskan bahwa kinerja guru yang baik tercermin dari kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses belajar yang efektif, serta melakukan evaluasi yang bermakna bagi perkembangan siswa. Dengan demikian, peningkatan kualitas kinerja guru bukan hanya menjadi kebutuhan sistem pendidikan, tetapi juga bagian penting dalam memastikan proses pembelajaran tetap relevan dan berorientasi pada kualitas.

Upaya peningkatan profesionalitas dan kinerja guru selaras dengan pandangan Islam yang memberikan kedudukan tinggi kepada ilmu dan para pengajarnya. Dalam perspektif Islam, guru dipandang sebagai figur yang memiliki peran penting dalam mentransmisikan pengetahuan dan membentuk karakter siswa. Penghargaan terhadap peran tersebut ditegaskan dalam QS. Al-Mujādilah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۚ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَةً ۚ ت ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۝ ١١

Artinya: *"Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan."* (QS. Al-Mujādilah: 11)

Ayat ini menegaskan bahwa individu yang memiliki ilmu memperoleh kedudukan yang lebih tinggi di sisi Allah. Dengan demikian, guru sebagai penyampai ilmu memikul tanggung jawab untuk terus meningkatkan kompetensi dan kualitas kinerjanya. Peningkatan tersebut tidak hanya mencerminkan tuntutan profesional, tetapi juga merupakan bagian dari amanah keilmuan yang memiliki nilai spiritual dalam pelaksanaan tugas sebagai pendidikan.

Kinerja guru merupakan faktor utama yang menentukan mutu pendidikan. Meskipun sebagian besar guru telah memenuhi kualifikasi pendidikan, terdapat perbedaan kemampuan dalam merencanakan pembelajaran, mengelola kelas, melaksanakan proses belajar mengajar, menggunakan media atau modul ajar, dan mengevaluasi hasil belajar, yang berdampak pada pencapaian kompetensi siswa secara nasional (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, 2023). Di Kecamatan Pesisir Bukit, wawancara dengan kepala sekolah, guru, dan pengawas, serta observasi di kelas, menunjukkan variasi kinerja guru sesuai indikator profesional tersebut. Beberapa guru mampu menyusun modul ajar secara sistematis, menerapkan strategi pembelajaran interaktif, mengelola kelas dengan efektif, dan melakukan evaluasi hasil belajar secara komprehensif. Namun, sebagian guru masih mengalami kendala pada penyusunan modul ajar, pelaksanaan pembelajaran yang cenderung monoton, pengelolaan kelas yang kurang optimal, serta evaluasi hasil belajar yang belum mendalam. Perbedaan kinerja

ini tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi akademik guru, tetapi juga oleh pengalaman mengajar, ketersediaan sarana dan prasarana, serta dukungan institusi. Variasi tersebut menimbulkan kesenjangan dalam kualitas pembelajaran di berbagai sekolah, sehingga beberapa siswa masih belum mencapai standar kompetensi yang diharapkan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan melalui program pengembangan profesional dan dukungan motivasi menjadi sangat penting untuk memastikan mutu pendidikan yang merata dan optimal.

Salah satu strategi penting untuk meningkatkan kinerja profesional guru adalah melalui Pendidikan Profesi Guru (PPG). Program ini dirancang untuk membekali guru dengan empat kompetensi utama, yakni pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, sebagaimana diamanatkan oleh Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) Kemendikbudristek (Kemendikbudristek, 2024). Melalui PPG, guru diharapkan dapat menyusun modul pembelajaran secara lebih sistematis, menerapkan metode pembelajaran yang komunikatif dan partisipatif, serta melakukan evaluasi hasil belajar secara lebih mendalam, sehingga kesenjangan kinerja guru dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dapat ditekan.

Penelitian empiris menunjukkan bahwa PPG memiliki dampak signifikan terhadap kualitas guru. Mardhatillah dan Surjanti (2023) menemukan bahwa PPG meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru, khususnya terkait kemampuan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran. Selain itu, Habibah (2023) menyatakan bahwa PPG turut memperkuat profesionalisme guru melalui peningkatan perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, dan mekanisme penilaian yang lebih efektif. Dukungan kebijakan juga memperkuat implementasi PPG. Permendikbudristek Nomor 19 Tahun 2024 menegaskan bahwa tujuan PPG adalah pemenuhan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial guru (Kemendikbudristek, 2024). Dengan demikian, PPG bukan sekadar formalitas sertifikasi, melainkan instrumen strategis untuk meningkatkan kinerja profesional guru secara menyeluruh, yang diharapkan mendorong mutu

pembelajaran di sekolah dasar dan menutup kesenjangan kinerja guru yang masih ada di lapangan.

Implementasi PPG di Indonesia menjadi salah satu strategi penting untuk meningkatkan profesionalisme guru di tingkat nasional. Secara umum, PPG terbukti meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru, termasuk kemampuan merencanakan pembelajaran, mengelola kelas, dan mengevaluasi hasil belajar secara efektif (Mardhatillah & Surjanti, 2023; Habibah, 2023). Namun, efektivitas program ini tidak merata karena tantangan seperti kesiapan guru, beban administratif, serta kesenjangan antara teori PPG dan praktik di lapangan (Javiarma et al., 2025). Di Kecamatan Pesisir Bukit, hasil wawancara dengan kepala sekolah, guru, dan pengawas, serta observasi di kelas, menunjukkan variasi capaian guru setelah mengikuti PPG; beberapa guru mampu menyusun modul ajar yang lebih sistematis, menerapkan strategi pembelajaran partisipatif, dan melakukan evaluasi hasil belajar secara komprehensif, sementara sebagian lain masih kesulitan menerapkan modul ajar baru akibat keterbatasan sarana, pengalaman mengajar, dan dukungan institusi. Fenomena ini menegaskan bahwa, meskipun PPG telah dilaksanakan secara luas, peningkatan profesionalisme melalui program ini membutuhkan pendampingan berkelanjutan dan dukungan kontekstual agar kompetensi yang diperoleh dapat diterjemahkan ke dalam praktik pembelajaran nyata di kelas, sekaligus meningkatkan mutu pendidikan secara merata.

Selain PPG, motivasi kerja juga menjadi faktor kunci yang memengaruhi kinerja profesional guru. Motivasi kerja mencakup dorongan internal dan eksternal yang mendorong guru melaksanakan tugas secara optimal, termasuk dalam perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, dan evaluasi hasil belajar siswa (Robbins & Judge, 2019). Berdasarkan teori Maslow (1943), motivasi guru dapat dianalisis melalui lima indikator, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pedagogik dan kinerja guru di sekolah dasar (Sijabat et al., 2022; Barkah & Hidayat, 2023). Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi

cenderung lebih mampu merencanakan dan melaksanakan pembelajaran secara efektif, mengelola kelas dengan baik, serta melakukan evaluasi hasil belajar secara optimal, sehingga mendukung peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Di Kecamatan Pesisir Bukit, hasil wawancara dengan kepala sekolah, guru, dan pengawas, serta observasi di kelas menunjukkan adanya variasi motivasi kerja guru. Beberapa guru mengalami penurunan motivasi akibat beban kerja yang tinggi, keterbatasan fasilitas, dan dukungan kebijakan yang belum optimal. Sebaliknya, guru yang merasa terpenuhi kebutuhan motivasinya secara menyeluruh menunjukkan antusiasme tinggi dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, serta berinovasi dalam proses belajar mengajar. Fenomena ini menegaskan bahwa, selain peningkatan kompetensi melalui PPG, pemenuhan motivasi kerja guru secara menyeluruh sangat penting untuk mendorong kinerja profesional yang konsisten dan meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah dasar.

Meskipun penelitian sebelumnya telah menunjukkan pengaruh PPG dan motivasi kerja terhadap kinerja guru (Mardhatillah & Surjanti, 2023; Habibah, 2023; Sijabat et al., 2022; Barkah & Hidayat, 2023), masih terdapat beberapa keterbatasan yang menjadi ruang penelitian ini. Studi terdahulu sebagian besar berskala nasional dan kurang menekankan konteks lokal, sehingga karakteristik sekolah, sarana, dan budaya kerja guru di wilayah tertentu, seperti Kecamatan Pesisir Bukit, belum banyak dianalisis. Selain itu, hubungan antara motivasi kerja guru dan indikator kinerja profesional secara operasional, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, penggunaan media atau modul ajar, pelaksanaan, dan evaluasi hasil belajar, belum dikaji secara mendalam.

Dalam konteks tersebut, penelitian ini menempatkan diri sebagai studi kuantitatif yang mengkaji hubungan PPG dan motivasi kerja guru dengan kinerja profesional. Pendekatan yang digunakan mengandalkan instrumen berupa kuesioner terstandar untuk mengukur tingkat kompetensi dan motivasi guru, serta skor kinerja guru berdasarkan indikator profesional yang telah

ditetapkan. Fokus pada Kecamatan Pesisir Bukit memungkinkan penelitian ini menangkap karakteristik lokal dan variasi kinerja guru sehingga hasilnya lebih relevan untuk praktik pendidikan setempat.

Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi analisis PPG, motivasi kerja, dan kinerja guru sesuai indikator profesional secara komprehensif serta perhatian pada konteks lokal yang spesifik. Penelitian ini tidak hanya menilai kompetensi dan motivasi guru secara teoritis, tetapi juga mengaitkannya dengan data kuantitatif kinerja guru di lapangan. Hasil penelitian diharapkan memberikan rekomendasi praktis yang dapat diterapkan oleh sekolah dan pemangku kebijakan untuk meningkatkan profesionalisme guru serta mutu pendidikan dasar secara berkelanjutan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, maka identifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Kinerja guru masih bervariasi. Beberapa guru mampu melaksanakan perencanaan, pembelajaran, dan evaluasi secara optimal, sementara sebagian lain mengalami kendala dalam penyusunan modul ajar, penerapan metode pembelajaran, pengelolaan kelas, dan evaluasi hasil belajar, sehingga menimbulkan kesenjangan mutu pembelajaran secara signifikan.
2. Implementasi PPG menunjukkan hasil yang tidak merata. Sebagian guru mampu menerapkan kompetensi yang diperoleh dalam praktik pembelajaran secara efektif, namun sebagian lain masih kesulitan akibat keterbatasan sarana, pengalaman mengajar, dan dukungan institusi yang memadai.
3. Motivasi kerja guru masih beragam. Beberapa guru mengalami penurunan motivasi karena beban kerja tinggi, keterbatasan fasilitas, dan dukungan kebijakan yang belum optimal, sedangkan guru dengan motivasi tinggi menunjukkan antusiasme dalam perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, serta inovasi pembelajaran.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi Pendidikan Profesi Guru (PPG), motivasi kerja, dan kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit?
2. Apakah Pendidikan Profesi Guru (PPG) berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan Pendidikan Profesi Guru (PPG), motivasi kerja, dan kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit.
2. Untuk menganalisis pengaruh Pendidikan Profesi Guru (PPG) terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini memiliki manfaat secara teoritis maupun praktis bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta praktik pendidikan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk memperluas khazanah keilmuan dalam bidang pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Fokus utama penelitian ini terletak pada analisis hubungan antara PPG, motivasi kerja, dan kinerja guru. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi

teoretis dalam pengembangan kajian tentang kinerja guru, terutama dalam memahami bagaimana interaksi antara penguasaan kompetensi dan motivasi kerja berdampak terhadap peningkatan efektivitas proses pembelajaran di jenjang sekolah dasar.

2. Manfaat Praktis

a. Untuk Guru

- 1) Memberikan pemahaman tentang pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja profesional.
- 2) Membantu guru menyadari pentingnya pengembangan diri yang berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

b. Untuk Sekolah

- 1) Menjadi dasar bagi sekolah dalam memberikan penghargaan dan dukungan kepada guru yang memiliki motivasi tinggi, yang dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan.
- 2) Menyediakan panduan bagi sekolah dalam merancang program peningkatan kinerja guru yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan lokal.

c. Untuk Peneliti

- 1) Memberikan bukti empiris yang dapat dijadikan referensi atau bahan perbandingan bagi penelitian-penelitian serupa di bidang yang relevan.
- 2) Membantu peneliti memahami tantangan dalam penerapan program PPG, khususnya di daerah yang memiliki keterbatasan sumber daya.

d. Untuk Peneliti Lainnya

- 1) Memberikan perspektif baru mengenai pentingnya motivasi kerja dalam konteks pendidikan di daerah yang memiliki keterbatasan infrastruktur.
- 2) Menyediakan data dan analisis yang dapat digunakan dalam penelitian yang lebih spesifik di berbagai daerah.

e. Untuk Pemerintah

- 1) Memberikan informasi bermanfaat untuk merancang kebijakan pendidikan yang lebih baik dalam mendukung pengembangan profesionalisme guru, terutama melalui program PPG, serta sebagai bahan pertimbangan dalam peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah.
- 2) Menyediakan bukti tentang pentingnya peningkatan motivasi kerja guru untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan.
- 3) Membantu pemerintah dalam merancang program pendidikan yang lebih responsif terhadap tantangan di daerah-daerah dengan keterbatasan sumber daya dan infrastruktur.

F. Definisi Istilah

Untuk menghindari perbedaan pemahaman terkait istilah yang digunakan dalam penelitian ini, beberapa istilah operasional perlu dijelaskan sebagai berikut:

1. Pendidikan Profesi Guru (PPG)

Dalam penelitian ini, PPG dimaknai sebagai program pendidikan yang diselenggarakan secara sistematis untuk membekali lulusan strata satu, baik dari jalur kependidikan maupun nonkependidikan, yang memiliki minat dan potensi menjadi pendidik profesional, dengan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian secara utuh sebagaimana diatur dalam standar nasional pendidikan. Adapun dalam konteks penelitian ini, istilah PPG merujuk pada keterlibatan guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pesisir Bukit dalam program tersebut, beserta implementasi hasil pengembangan kompetensi yang diperoleh melalui PPG dalam pelaksanaan tugas mengajar di lingkungan sekolah.

2. Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini, motivasi kerja dimaknai sebagai faktor pendorong, baik dari dalam diri maupun dari luar, yang berpengaruh terhadap semangat dan kesiapan guru dalam menjalankan tugas serta

tanggung jawabnya. Motivasi tersebut dapat berasal dari faktor pribadi, lingkungan kerja, serta harapan terhadap hasil kerja, yang secara keseluruhan berdampak pada kualitas dan intensitas kerja guru.

3. Kinerja Guru

Dalam penelitian ini, kinerja guru dimaknai sebagai manifestasi kemampuan profesional guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang mencakup penyusunan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi hasil belajar siswa, serta pengabdian sosial di lingkungan sekolah. Kinerja guru diukur berdasarkan indikator yang ditetapkan dalam peraturan resmi pemerintah, khususnya Peraturan Menteri Pendidikan Nasional, sebagai acuan dalam menilai pelaksanaan tugas secara profesional. Secara khusus, istilah ini merujuk pada kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pesisir Bukit dalam menjalankan tugas-tugas tersebut di lingkungan satuan pendidikan tempat mereka mengajar.

4. Guru

Guru dalam penelitian ini merupakan tenaga pendidik profesional di tingkat Sekolah Dasar di Kecamatan Pesisir Bukit yang bertanggung jawab merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses pembelajaran, sekaligus mendidik serta membimbing siswa sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.

5. Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit

Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit dalam penelitian ini adalah seluruh satuan pendidikan dasar (SD) yang berada di wilayah administratif Kecamatan Pesisir Bukit, yang menjadi lokasi pengambilan data penelitian dan tempat guru-guru yang menjadi subjek penelitian menjalankan tugasnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru mencakup berbagai aspek seperti perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Ketika guru mampu menjalankan ketiga aspek tersebut secara optimal, maka proses pembelajaran akan berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal ini tentunya juga bergantung pada bagaimana guru mengelola pembelajaran dan menilai hasil belajar siswa secara tepat (Supardi, 2013).

Kinerja guru adalah wujud kemampuan yang diperlihatkan oleh seorang guru dalam menjalankan tugas profesionalnya, yang meliputi penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, serta penilaian hasil belajar sebagai bagian dari tanggung jawabnya di dunia pendidikan. Kinerja ini tidak hanya terlihat dari seberapa baik guru menyusun perangkat pembelajaran dan mengelola kelas, tetapi juga dari bagaimana guru mampu menciptakan interaksi yang positif dengan siswa, menyesuaikan strategi pembelajaran dengan kebutuhan siswa, dan melakukan penilaian secara objektif. Selain itu, kinerja guru juga tercermin dalam kontribusinya terhadap lingkungan sekolah, baik dalam kegiatan sosial, kerja sama antar rekan sejawat, maupun dalam peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan (Mulyasa, 2017).

Selain itu, kemampuan dalam mengelola kelas dan melakukan evaluasi pembelajaran secara konsisten juga turut menentukan kinerja guru. Lingkungan belajar yang tertata dan nyaman akan meningkatkan efektivitas pembelajaran dan mendorong tercapainya hasil belajar yang lebih baik (Burhanudin, 2016).

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Kinerja ini mencakup tidak hanya kemampuan teknis

dalam mengajar, tetapi juga aspek profesionalisme, sikap, dan keterampilan dalam merencanakan serta melaksanakan pembelajaran yang efektif. Dengan kata lain, kinerja guru bukan hanya diukur dari hasil akhir pembelajaran, tetapi juga dari proses yang dilalui oleh guru dalam mengelola kelas dan melakukan evaluasi.

2. Indikator Kinerja Guru

Menurut Supardi (2013) indikator kinerja guru terdiri dari beberapa aspek yang sangat penting dalam menentukan kualitas pembelajaran yang diberikan, yaitu:

a. Perencanaan Pembelajaran yang Efektif

Salah satu aspek penting yang menjadi tolak ukur kinerja guru adalah kemampuannya dalam merancang pembelajaran secara efektif. Perancangan tersebut meliputi penetapan tujuan pembelajaran yang terukur, pemilihan metode yang relevan, serta penyusunan materi ajar yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik siswa.

b. Kemampuan Mengelola Pembelajaran

Indikator kinerja lainnya adalah bagaimana guru mengelola proses pembelajaran di kelas. Guru yang berkinerja tinggi dapat menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, aktif, dan kondusif, sehingga siswa dapat berpartisipasi dengan baik.

c. Pengelolaan Kelas yang Efektif

Kemampuan guru dalam mengelola kelas sangat mempengaruhi kinerja. Guru yang efektif mampu menjaga disiplin kelas, memotivasi siswa, dan menangani berbagai masalah yang muncul di kelas dengan bijaksana.

d. Evaluasi Pembelajaran

Kinerja guru turut tercermin dari cara guru melaksanakan evaluasi terhadap hasil belajar siswa. Guru yang profesional akan memanfaatkan beragam metode penilaian guna menilai tingkat pencapaian siswa serta memberikan umpan balik yang bersifat membangun untuk mendukung perkembangan belajar mereka.

e. Komunikasi dengan Siswa

Guru dengan kinerja optimal ditandai oleh kemampuan berkomunikasi yang efektif dengan siswa. Kemampuan ini mencakup keterampilan dalam mendengarkan secara aktif, menyampaikan arahan dengan jelas, serta memberikan umpan balik yang positif dan mendukung perkembangan belajar siswa.

Menurut Mulyasa (2017) indikator kinerja guru meliputi beberapa aspek utama yang menggambarkan kemampuan dan efektivitas seorang guru dalam menjalankan tugasnya, yaitu:

a. Kemampuan Mengelola Pembelajaran

Guru yang memiliki kinerja baik ditandai dengan kemampuannya dalam merancang, melaksanakan, dan menilai proses pembelajaran secara optimal. Salah satu bentuk nyata dari kemampuan tersebut adalah penyusunan RPP yang disusun secara teliti, sesuai dengan ketentuan kurikulum, serta mempertimbangkan kebutuhan dan karakteristik siswa.

b. Penguasaan Materi Pembelajaran

Guru harus memiliki pengetahuan yang mendalam tentang materi yang diajarkan. Penguasaan materi ini sangat penting untuk menyampaikan pembelajaran dengan jelas dan membuat siswa dapat memahami dengan baik.

c. Pengelolaan Kelas

Salah satu indikator kinerja guru adalah kemampuannya dalam mengelola kelas. Guru yang efektif dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif, menjaga ketertiban, dan memastikan siswa terlibat aktif dalam kegiatan pembelajaran.

d. Kompetensi Profesional dan Pengembangan Diri

Guru yang baik selalu berusaha untuk mengembangkan kompetensinya, baik secara profesional maupun pribadi. Hal ini mencakup upaya guru dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap melalui pelatihan atau pendidikan lanjutan.

e. Hubungan Sosial dengan Siswa

Kinerja guru juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam membangun hubungan sosial yang positif dengan siswa. Guru yang baik mampu berkomunikasi secara efektif, memberi motivasi, serta mendukung perkembangan sosial siswa dan emosional siswa secara optimal.

Menurut Mulyasa (2017) indikator kinerja guru meliputi kemampuan mengelola pembelajaran, penguasaan materi, pengelolaan kelas, kompetensi profesional, dan hubungan sosial dengan siswa. Guru yang berkinerja tinggi harus mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif, serta memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan siswa. Sementara itu, Supardi menekankan bahwa indikator kinerja guru meliputi perencanaan pembelajaran yang efektif, pengelolaan pembelajaran di kelas, pengelolaan kelas yang baik, evaluasi pembelajaran, dan kemampuan komunikasi dengan siswa. Supardi (2013) menyoroti pentingnya pengelolaan kelas yang efektif dan evaluasi pembelajaran yang sistematis sebagai bagian dari kinerja guru yang optimal.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, kedua ahli sepakat bahwa kinerja guru harus melibatkan berbagai kompetensi, baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, serta komunikasi dan hubungan sosial dengan siswa.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Supardi (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain:

a. Kompetensi Profesional

Guru yang menguasai kompetensi profesional, baik dari segi penguasaan materi pelajaran secara mendalam maupun keterampilan pedagogik yang mumpuni, cenderung mampu menyelenggarakan proses pembelajaran dengan efektif dan efisien. Kemampuan dalam

merancang serta melaksanakan pembelajaran secara optimal menjadi faktor penting yang turut menentukan kualitas kinerja guru secara profesional.

b. Motivasi dan Komitmen

Motivasi yang kuat dan komitmen profesional merupakan faktor krusial dalam mendorong peningkatan kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung berupaya maksimal dalam mengembangkan strategi pembelajaran yang lebih efektif, sekaligus menunjukkan dedikasi penuh untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah direncanakan.

c. Pengelolaan Kelas

Kemampuan mengelola kelas secara efektif menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja guru. Guru yang mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan menerapkan manajemen kelas yang baik akan lebih mudah mencapai tujuan pembelajaran. Pengelolaan kelas yang optimal mencakup pengaturan waktu yang efisien, penerapan disiplin, serta terjalinnya interaksi positif antara guru dan siswa.

d. Lingkungan Kerja dan Dukungan

Lingkungan kerja yang mendukung, seperti fasilitas yang memadai, serta dukungan dari kepala sekolah, rekan sejawat, dan orang tua siswa, berpengaruh besar terhadap kinerja guru. Hubungan yang baik di lingkungan sekolah dapat meningkatkan motivasi guru untuk bekerja lebih baik.

Menurut Mulyasa (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain:

a. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah faktor utama yang mempengaruhi kinerja guru. Guru yang memiliki pengetahuan yang mendalam tentang materi pelajaran, serta keterampilan pedagogik yang baik, akan dapat menyampaikan pembelajaran secara lebih

efektif. Guru yang mampu mengembangkan kemampuan mengajar dan mengelola kelas dengan baik akan meningkatkan kualitas pembelajaran yang dihasilkan.

b. Kemampuan Mengelola Kelas

Pengelolaan kelas yang baik sangat memengaruhi kinerja guru. Guru harus memiliki kemampuan untuk menciptakan suasana kelas yang nyaman dan mendukung proses pembelajaran. Guru yang dapat menjaga kedisiplinan siswa, menciptakan interaksi yang produktif, dan mengelola dinamika kelas dengan baik akan dapat meningkatkan hasil belajar siswa.

c. Motivasi dan Komitmen

Motivasi dan komitmen guru terhadap profesinya merupakan aspek penting yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja optimal. Guru yang memiliki dorongan motivasi yang tinggi cenderung berusaha maksimal dalam mencapai target pembelajaran serta memperdalam penguasaan materi yang diajarkan. Sementara itu, komitmen profesional yang kuat akan mendorong guru untuk terus berinovasi dalam proses pembelajaran dan memberikan perhatian serius terhadap perkembangan siswa.

d. Kondisi Fisik dan Lingkungan Kerja

Kondisi fisik dan lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja guru. Fasilitas yang memadai, ruang kelas yang nyaman, serta dukungan dari lingkungan sekolah yang positif akan membantu guru dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Lingkungan yang mendukung akan menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, kedua ahli sepakat bahwa PPG yang berkualitas dan motivasi kerja yang tinggi merupakan dua faktor utama yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja guru. Kedua faktor ini harus diperhatikan secara bersamaan agar kinerja guru dapat ditingkatkan secara maksimal.

B. Pendidikan Profesi Guru (PPG)

1. Pengertian Pendidikan Profesi Guru (PPG)

Program PPG merupakan jenjang pendidikan lanjutan setelah sarjana yang dirancang untuk membekali lulusan S-1 kependidikan maupun nonkependidikan dengan kompetensi profesional yang sesuai dengan standar nasional sebagai syarat menjadi guru. Program ini tidak hanya menekankan penguasaan materi pelajaran, tetapi juga melatih keterampilan pedagogik, pengembangan kepribadian, serta kemampuan sosial yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas mengajar (Kemdikbud, 2013). Merujuk pada Permendikbud Nomor 87 Tahun 2013, pelaksanaan PPG bertujuan untuk membekali calon guru dengan kompetensi dasar agar mampu menjalankan tugas keprofesian sesuai dengan standar kompetensi guru. Melalui kebijakan ini, PPG diakui sebagai jalur pendidikan formal untuk mendapatkan sertifikat pendidik secara resmi (Permendikbud, 2013).

Departemen Pendidikan Nasional menyatakan bahwa PPG berfungsi sebagai program pendidikan tambahan yang memberikan sertifikat pendidik bagi lulusan sarjana kependidikan maupun nonkependidikan. Tujuannya adalah agar para lulusan memiliki kompetensi profesional yang memenuhi standar, sehingga mampu menjalankan peran sebagai guru secara efektif. Dalam hal ini, PPG menjadi salah satu instrumen strategis untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik di Indonesia (Depdiknas, 2010). Sementara itu, sertifikat pendidik yang diperoleh melalui program PPG merupakan pengakuan resmi atas penguasaan kompetensi profesional guru. Sertifikat ini memiliki fungsi strategis, antara lain sebagai syarat pengembangan karir, peningkatan kesejahteraan, serta perlindungan terhadap praktik profesionalisme dalam dunia pendidikan (Ditjen GTK, 2020).

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa PPG merupakan program pendidikan lanjutan setelah jenjang sarjana ini dirancang untuk mencetak guru profesional yang menguasai kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. PPG berperan sebagai

jalur resmi untuk mendapatkan sertifikat pendidik, yang menjadi bukti sah atas kompetensi guru sesuai dengan standar nasional pendidikan.

2. Tujuan Pendidikan Profesi Guru (PPG)

PPG diselenggarakan dengan tujuan utama untuk menghasilkan guru profesional yang mampu memenuhi standar kompetensi guru yang ditetapkan secara nasional. Secara rinci, tujuan PPG, antara lain:

- a. Salah satu tujuan penting dari PPG adalah untuk meningkatkan empat kompetensi utama yang harus dimiliki guru, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Melalui peningkatan kompetensi tersebut, diharapkan lulusan PPG mampu menguasai materi pelajaran, memahami karakter siswa, menjalin hubungan sosial yang positif, serta menunjukkan sikap profesional dalam menjalankan tugas (Kemdikbud, 2013).
- b. Selain itu, PPG juga bertujuan untuk menyiapkan guru agar mampu merancang, melaksanakan, mengevaluasi, dan mengembangkan proses pembelajaran yang efektif dan berpusat pada siswa. Guru profesional dituntut untuk menciptakan kegiatan belajar yang menarik, inovatif, dan relevan dengan perkembangan zaman, serta mampu menyesuaikan pendekatan pembelajaran dengan kebutuhan siswa (Permendikbud No. 87 Tahun 2013).
- c. Program ini juga dirancang untuk membentuk guru yang menjunjung tinggi etika profesi dan memiliki tanggung jawab terhadap perkembangan akademik serta pembentukan karakter siswa. Nilai-nilai seperti kejujuran, kedisiplinan, dan tanggung jawab ditanamkan melalui pendidikan karakter, sehingga guru dapat menjadi teladan dalam kehidupan sekolah dan masyarakat (UU No. 14 Tahun 2005).
- d. PPG juga menyediakan jalur formal untuk memperoleh sertifikasi pendidik sebagai bentuk pengakuan legal terhadap kompetensi profesional guru. Sertifikat ini tidak hanya menjadi syarat administratif, tetapi juga merupakan jaminan mutu dan legitimasi

dalam menjalankan tugas keprofesian di bidang pendidikan (Ditjen GTK, 2020).

- e. Terakhir, program PPG mendorong para guru untuk menjadi pembelajar sepanjang hayat yang senantiasa mengembangkan diri sesuai tuntutan global dan dinamika pendidikan. Kemampuan untuk terus belajar, beradaptasi, dan berinovasi sangat penting agar guru tetap relevan dan mampu memberikan kontribusi optimal di tengah perubahan zaman (Depdiknas, 2010).

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa PPG memiliki tujuan strategis dalam menghasilkan tenaga pendidik yang profesional, kompeten, dan berintegritas. Program ini bertujuan untuk memperkuat penguasaan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, sehingga guru mampu menjalankan peran pendidikan dengan optimal. Selain itu, PPG mempersiapkan guru untuk merancang dan melaksanakan pembelajaran yang inovatif dan berpusat pada siswa, membangun komitmen terhadap kode etik profesi, serta memberikan jalur sertifikasi sebagai legitimasi atas kompetensi yang dimiliki. PPG juga mendorong guru untuk terus belajar sepanjang hayat, agar tetap responsif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan dinamika global. Dengan tercapainya tujuan tersebut, PPG diharapkan mampu meningkatkan kualitas pendidikan nasional secara berkesinambungan.

3. Indikator Pendidikan Profesi Guru (PPG)

Pendidikan Profesi Guru (PPG) merupakan program pendidikan formal yang bertujuan menghasilkan guru profesional dengan kompetensi yang memadai, baik secara pedagogik, profesional, sosial, maupun kepribadian. Keempat dimensi kompetensi ini menjadi landasan utama dalam menilai efektivitas program PPG. Berdasarkan literatur dan pedoman resmi PPG, indikator evaluasi program dapat dikaitkan dengan empat aspek utama, yaitu: relevansi program, kualitas pelaksanaan, pengalaman profesional, dan transformasi sikap profesional (Ridwanudin & Takiddin, 2025).

a. Relevansi Program

Indikator ini menilai sejauh mana materi, studi kasus, dan topik yang dibahas dalam program PPG sesuai dengan kebutuhan dan kondisi nyata guru di sekolah. Relevansi program terkait dengan kompetensi pedagogik dan profesional, karena materi yang sesuai dan mudah diterapkan memungkinkan guru memahami permasalahan pembelajaran secara kontekstual dan menerapkan teori pembelajaran secara efektif. Program PPG yang relevan juga membantu guru menghadapi tantangan pembelajaran saat ini dan meningkatkan kemampuan perencanaan, penguasaan materi, serta keterampilan mengajar.

b. Kualitas Pelaksanaan

Kualitas pelaksanaan PPG mencakup kompetensi fasilitator, metode pembelajaran, pendampingan, struktur program, dan mekanisme evaluasi. Aspek ini erat kaitannya dengan kompetensi profesional dan pedagogik, karena pelaksanaan yang terstruktur, terorganisir, dan didukung fasilitator yang kompeten memastikan peserta memperoleh pengalaman belajar yang optimal, memahami materi secara mendalam, serta mampu mengembangkan keterampilan profesional secara berkelanjutan.

c. Pengalaman Profesional

Indikator pengalaman profesional menekankan kesempatan guru untuk melakukan refleksi, mencoba inovasi, dan mengembangkan pola pikir reflektif dalam praktik mengajar. Aspek ini berkaitan dengan kompetensi profesional dan sosial, karena melalui pengalaman nyata, guru dapat menerapkan teori pembelajaran, mengeksplorasi pendekatan baru, berinteraksi dengan siswa dan rekan sejawat, serta memperkaya kompetensi profesionalnya, meningkatkan kreativitas, kemampuan problem solving, adaptasi terhadap perubahan, dan motivasi untuk terus mengembangkan diri sebagai pendidik.

d. Transformasi Sikap Profesional

Indikator ini menilai perubahan sikap, kepercayaan diri, komitmen, dan kesiapan guru dalam menghadapi tantangan pembelajaran setelah mengikuti PPG. Transformasi sikap profesional berkaitan dengan kompetensi kepribadian dan sosial, karena PPG bertujuan membentuk guru yang lebih percaya diri, terbuka terhadap perubahan, berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, dan terdorong untuk terus mengembangkan diri sebagai pendidik profesional.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, program Pendidikan Profesi Guru (PPG) menekankan pengembangan kompetensi guru melalui empat indikator utama, yaitu relevansi program, kualitas pelaksanaan, pengalaman profesional, dan transformasi sikap profesional. Keempat indikator ini mencakup penyediaan materi yang sesuai kebutuhan praktik, pelaksanaan program yang efektif, pengalaman nyata dalam mengajar, serta pembentukan sikap dan perilaku profesional. Dengan demikian, PPG tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru, tetapi juga membekali mereka untuk menginternalisasi nilai-nilai profesional secara konsisten, memperkuat etika, komitmen, dan dedikasi dalam praktik pendidikan sehari-hari.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan elemen penting yang turut menentukan tingkat kinerja seseorang dalam lingkungan kerja, termasuk dalam dunia pendidikan. Motivasi menjadi pendorong utama yang membentuk intensitas, arah, dan konsistensi upaya individu dalam mencapai suatu tujuan. Menurut Maslow (1943), motivasi kerja muncul dari kebutuhan manusia yang belum terpenuhi; perilaku individu didorong untuk memenuhi kebutuhan yang sedang dominan, yang tersusun dalam hierarki

lima tingkatan, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dengan kata lain, seseorang bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti gaji dan keamanan, tetapi juga untuk membangun hubungan sosial, memperoleh pengakuan, dan mengembangkan potensi diri. Sejalan dengan itu, Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa motivasi tidak hanya menunjukkan seberapa besar usaha yang dilakukan seseorang, tetapi juga mencakup arah usaha tersebut dan kemampuan individu mempertahankan usahanya meskipun menghadapi tantangan.

Dalam perspektif lain, Munandar (2012) menyebut motivasi sebagai proses internal yang dipengaruhi oleh kebutuhan psikologis dan kebutuhan sosial. Proses ini menggerakkan individu untuk melakukan tindakan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan serta mencapai sasaran tertentu. Artinya, motivasi berkaitan erat dengan dorongan untuk memenuhi kebutuhan emosional, sosial, serta aspirasi individu.

Gibson et al. (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan yang berasal dari dalam diri seseorang dan mendorongnya untuk bertindak secara efektif guna mencapai tujuan pribadi maupun organisasi. Dengan kata lain, motivasi kerja dilihat sebagai sumber energi yang membuat seseorang terus berupaya dalam mencapai keberhasilan, baik bagi dirinya sendiri maupun lembaga tempat ia bekerja.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang berperan dalam mendorong perilaku dan kinerja seseorang guna mencapai hasil yang maksimal, baik untuk kepentingan pribadi maupun organisasi. Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja menjadi unsur penting, khususnya bagi guru, karena berpengaruh langsung terhadap mutu proses pembelajaran dan kualitas pengajaran yang mereka laksanakan.

2. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow (1943) motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal. Terdapat lima

indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja seseorang, yaitu:

a. Fisiologis (*Physiological Needs*)

Motivasi muncul dari kebutuhan dasar manusia untuk bertahan hidup, seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan kesehatan. Individu terdorong bekerja agar kebutuhan ini terpenuhi.

b. Keamanan (*Safety Needs*)

Motivasi kerja terkait dengan rasa aman dan stabilitas, termasuk perlindungan dari bahaya fisik maupun psikologis, serta kepastian dalam pekerjaan atau lingkungan hidup.

c. Sosial/Kasih Sayang (*Love/Belonging Needs*)

Individu termotivasi untuk menjalin hubungan sosial yang positif, diterima dalam kelompok, membangun persahabatan, dan merasa memiliki keterikatan dengan orang lain.

d. Penghargaan (*Esteem Needs*)

Motivasi timbul dari kebutuhan akan pengakuan, prestasi, status, tanggung jawab, dan penghargaan dari orang lain maupun dari diri sendiri, sehingga individu merasa dihargai dan percaya diri.

e. Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Motivasi kerja muncul dari dorongan untuk mengembangkan potensi diri, kreativitas, kemampuan, dan mencapai tujuan hidup yang bermakna serta pertumbuhan pribadi.

Menurut Munandar (2012) motivasi kerja adalah dorongan yang menyebabkan seseorang bertindak untuk mencapai tujuan tertentu. Ia menyatakan bahwa motivasi kerja dapat dipahami melalui tiga kebutuhan dasar yang menjadi indikator penting, yaitu:

a. Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement*)

Ini adalah dorongan kuat dalam diri seseorang untuk mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya, menetapkan standar tinggi, dan berusaha mengungguli prestasi orang lain atau dirinya sendiri di masa lalu. Seseorang dengan kebutuhan berprestasi tinggi biasanya

senang dengan tantangan, mengambil risiko yang moderat, dan mencari umpan balik atas hasil kerjanya. Dalam konteks guru, kebutuhan prestasi mendorong mereka untuk mengembangkan metode pembelajaran baru, memperbaiki hasil belajar siswa, dan terus mengevaluasi kinerja pribadi.

b. Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation*)

Kebutuhan ini menggambarkan keinginan seseorang untuk diterima dan disukai oleh orang lain. Individu dengan kebutuhan afiliasi yang tinggi lebih menyukai kerja sama kelompok, menjaga hubungan harmonis dengan rekan kerja dan siswa, serta menghindari konflik. Dalam dunia pendidikan, guru dengan kebutuhan afiliasi yang kuat biasanya menciptakan lingkungan belajar yang nyaman, ramah, dan mendukung perkembangan sosial siswa.

c. Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for Power*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan dorongan untuk mempengaruhi, mengarahkan, atau mengontrol perilaku orang lain. Kebutuhan kekuasaan bisa bersifat positif (kekuasaan sosial) atau negatif (kekuasaan pribadi). Guru dengan kebutuhan sehat akan berusaha memimpin, mengarahkan siswa ke arah perilaku yang diharapkan, dan aktif mengambil peran dalam organisasi sekolah seperti menjadi koordinator kegiatan atau kepala bidang-bidang tertentu.

Menurut Maslow (1943), motivasi kerja dapat dilihat dari lima kebutuhan utama, yaitu fisiologis, keamanan, sosial/kasih sayang, penghargaan, dan aktualisasi diri. Motivasi muncul dari dorongan untuk memenuhi kebutuhan yang sedang dominan, mulai dari kebutuhan dasar hingga pengembangan potensi diri. Sementara itu, Munandar (2012) membagi motivasi kerja menjadi tiga kebutuhan, yaitu prestasi, afiliasi, dan kekuasaan, yang mendorong individu untuk bekerja maksimal, membangun hubungan harmonis, dan mempengaruhi atau memimpin orang lain.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan yang berasal dari pemenuhan kebutuhan manusia sesuai hierarki Maslow, mulai dari kebutuhan dasar seperti fisiologis dan keamanan, hingga kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dengan demikian, teori Maslow memberikan kerangka sistematis untuk memahami motivasi kerja, di mana perilaku dan usaha individu dipengaruhi oleh tingkat kebutuhan yang sedang dominan, sehingga mendorong pencapaian kinerja optimal dan pengembangan potensi diri secara menyeluruh.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ini dapat berasal dari internal maupun eksternal individu, serta lingkungan kerja, yaitu:

a. Faktor Internal

- 1) Kebutuhan dan Keinginan: Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda, seperti kebutuhan fisik (gaji dan fasilitas) atau psikologis (penghargaan dan pengakuan).
- 2) Kepribadian: Individu yang memiliki kepribadian yang optimis dan proaktif cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi.
- 3) Perasaan terhadap Pekerjaan: Jika seseorang merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani dan melihat makna dalam tugas-tugasnya, motivasinya akan lebih tinggi.

b. Faktor Eksternal

- 1) Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan atasan memberikan arahan yang jelas, dukungan, dan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang akan mendorong motivasi kerja yang lebih baik.
- 2) Kompensasi dan Penghargaan: Gaji, tunjangan, dan sistem penghargaan yang adil menjadi faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang. Penghargaan yang diterima sesuai dengan kinerja meningkatkan semangat untuk bekerja lebih baik.

- 3) Lingkungan Kerja: Lingkungan yang kondusif dan mendukung, baik dalam hal fasilitas, hubungan antar rekan kerja, maupun atasan, dapat meningkatkan motivasi kerja.
- 4) Kesempatan untuk Pengembangan Karier: Kesempatan untuk meningkatkan keterampilan atau mendapatkan promosi sangat memengaruhi motivasi kerja, karena karyawan merasa ada kesempatan untuk berkembang dalam organisasi.

Menurut Munandar (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dibagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal, yaitu:

a. Faktor Internal

- 1) Kebutuhan Psikologis: kebutuhan dasar manusia, seperti kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan, memengaruhi motivasi kerja seseorang. Individu dengan kebutuhan prestasi yang tinggi akan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sedangkan mereka yang memiliki kebutuhan afiliasi akan lebih tertarik pada hubungan sosial di tempat kerja. Kebutuhan akan kekuasaan, di sisi lain, mendorong seseorang untuk mempengaruhi atau mengarahkan orang lain dalam lingkungan kerjanya.
- 2) Kepribadian: Kepribadian individu mempengaruhi cara mereka memandang pekerjaan dan berinteraksi dengan rekan kerja atau dengan atasan. Individu dengan kepribadian yang proaktif, optimis, dan terbuka lebih mungkin memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi.
- 3) Harapan dan Tujuan Pribadi: Harapan tentang apa yang akan dicapai dan tujuan yang ingin diraih dalam pekerjaan berperan besar dalam mendorong individu untuk bekerja dengan semangat tinggi. Ketika seseorang memiliki tujuan yang jelas, spesifik, dan realistis, motivasi kerjanya cenderung meningkat secara konsisten.

b. Faktor Eksternal

- 1) Lingkungan Kerja: Faktor lingkungan kerja, seperti kondisi fisik tempat kerja, hubungan antar rekan kerja, serta suasana kerja yang kondusif, sangat mempengaruhi motivasi kerja. Lingkungan yang harmonis, nyaman, dan mendukung membuat individu merasa lebih termotivasi, fokus, dan produktif dalam melaksanakan tugasnya.
- 2) Penghargaan dan Pengakuan: penghargaan atau pengakuan yang diberikan atas prestasi kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi. Individu yang merasa dihargai cenderung memiliki dorongan untuk meningkatkan kinerjanya.
- 3) Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan juga memengaruhi motivasi kerja. Kepemimpinan yang memberi dukungan, memberikan arahan yang jelas, serta memberi kesempatan untuk berkembang, akan meningkatkan motivasi kerja bawahan.
- 4) Fasilitas dan Sumber Daya: Fasilitas yang memadai dan sumber daya yang cukup, seperti alat kerja, informasi, atau teknologi yang dibutuhkan, juga berperan dalam memotivasi individu untuk bekerja dengan baik.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan hasil dari interaksi antara faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kebutuhan pribadi dan karakter individu yang mendorong seseorang untuk berprestasi. Sementara itu, faktor eksternal seperti suasana kerja, penghargaan yang diberikan, dan gaya kepemimpinan menjadi unsur penting yang dapat memperkuat atau justru melemahkan motivasi tersebut. Oleh karena itu, untuk meningkatkan motivasi kerja, penting bagi lembaga pendidikan atau organisasi untuk menciptakan lingkungan yang kondusif, memberikan apresiasi atas pencapaian, serta membuka kesempatan pengembangan diri, dengan tetap memperhatikan kebutuhan dasar psikologis individu.

D. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Beberapa penelitian menekankan pentingnya profesionalisasi guru melalui PPG atau sertifikasi dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Djalali (2024) bertujuan untuk mengukur pengaruh sertifikasi guru terhadap motivasi kerja dan kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi guru berpengaruh terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, serta sertifikasi guru juga berpengaruh terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi kerja. Temuan ini menegaskan bahwa sertifikasi guru tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga melalui peningkatan motivasi kerja sebagai variabel perantara. Namun demikian, terdapat perbedaan yang terletak pada fokus variabel dan konteks penelitian. Penelitian Djalali (2024) berfokus pada sertifikasi guru sebagai variabel utama yang memengaruhi motivasi kerja dan kinerja guru melalui model mediasi, sedangkan penelitian ini berfokus pada implementasi Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan motivasi kerja sebagai variabel independen yang diuji pengaruhnya terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pesisir Bukit dengan desain *ex post facto*, sehingga memberikan konteks yang berbeda dalam melihat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Agustina et al. (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh tunjangan sertifikasi dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru SD Negeri di Kecamatan Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin dengan menggunakan metode kuantitatif jenis korelasional. Populasi penelitian berjumlah 111 guru dengan sampel 53 orang yang dipilih melalui teknik random sampling, sedangkan data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan korelasi serta regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan sertifikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru, baik secara parsial maupun simultan, yang menegaskan bahwa profesionalisme guru dipengaruhi oleh faktor

kesejahteraan dan motivasi kerja. Namun demikian, terdapat perbedaan yang cukup mendasar antara kedua penelitian. Penelitian Agustina et al. (2021) berfokus pada profesionalisme guru dengan variabel tunjangan sertifikasi sebagai bentuk kesejahteraan, sedangkan penelitian ini berfokus pada implementasi Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan motivasi kerja sebagai variabel yang memengaruhi kinerja guru. Selain itu, penelitian ini tidak hanya melihat profesionalisme, tetapi lebih spesifik pada kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit dengan desain *ex post facto* serta analisis regresi linear berganda.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulaeman dan Surahman (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan sertifikasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kota Banjar dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 153 guru yang sudah bersertifikasi dan dianalisis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan sertifikasi berpengaruh terhadap kinerja guru, yang menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi dan sertifikasi, tetapi juga kepuasan kerja. Namun demikian, terdapat perbedaan yang terletak pada variabel yang digunakan dan konteks penelitian. Penelitian Sulaeman dan Surahman (2021) menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja guru serta dilakukan pada jenjang Madrasah Aliyah, sedangkan penelitian ini berfokus pada implementasi Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit. Selain itu, penelitian ini tidak memasukkan kepuasan kerja, tetapi lebih menekankan pada pengaruh PPG secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Habibie et al. (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Pondok Pesantren Al Halimy Sesela Lombok Barat dengan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal. Sampel penelitian berjumlah 45 guru yang dianalisis menggunakan SPSS melalui uji regresi linier berganda. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun demikian, terdapat perbedaan yang terletak pada variabel penelitian dan konteksnya. Penelitian Habibie et al. (2021) menambahkan variabel disiplin kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja guru serta dilakukan pada lingkungan pondok pesantren, sedangkan penelitian ini berfokus pada implementasi Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit. Selain itu, penelitian ini tidak meneliti disiplin kerja, tetapi lebih menekankan pada pengaruh PPG baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Ihwani et al. (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Gugus 2 Kecamatan Rantau Bayur Kabupaten Banyuasin dengan metode deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Namun demikian, terdapat perbedaan yang terletak pada fokus variabel dan konteks penelitian. Penelitian Ihwani et al. (2021) menggunakan sertifikasi sebagai variabel utama yang dikaitkan langsung dengan kinerja guru, sedangkan penelitian ini berfokus pada implementasi Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan motivasi kerja sebagai variabel yang memengaruhi kinerja guru. Selain itu, penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit dengan desain *ex post facto* dan analisis regresi linear berganda, sehingga memiliki konteks dan pendekatan yang berbeda dalam mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian terdahulu menegaskan bahwa PPG atau sertifikasi guru dan motivasi kerja merupakan faktor kunci yang saling terkait dalam meningkatkan kinerja guru. Sertifikasi memberikan pengakuan formal dan insentif, sementara motivasi kerja menjadi dorongan internal yang memastikan guru melaksanakan tugas profesionalnya dengan optimal. Namun, sebagian besar penelitian masih dilakukan pada SMP,

Madrasah, atau konteks perkotaan, sehingga studi di SD pedesaan, khususnya di Kecamatan Pesisir Bukit, masih sangat relevan untuk dilakukan. Penelitian ini dapat mengisi kesenjangan dengan menganalisis pengaruh PPG dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD secara operasional, mencakup perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, penggunaan media ajar, pelaksanaan, dan evaluasi hasil belajar.

E. Kerangka Pemikiran

Pendidikan merupakan pilar utama dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menghadapi tantangan perkembangan zaman. Pada jenjang pendidikan dasar, guru memegang peran strategis karena berinteraksi langsung dengan siswa dalam membangun fondasi pengetahuan, keterampilan, dan karakter. Peran guru tidak hanya terbatas pada penyampaian materi pelajaran, tetapi juga mencakup pembimbingan, pengarahan nilai, serta fasilitasi perkembangan potensi siswa secara menyeluruh. Guru sebagai tenaga profesional bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa, sehingga kualitas kerjanya menjadi faktor utama keberhasilan proses pendidikan.

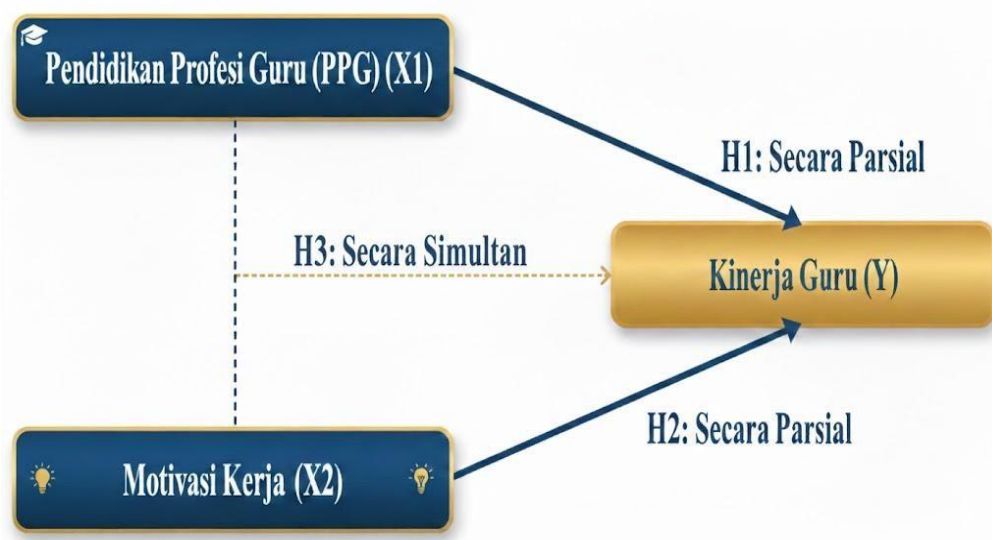
Kinerja guru mencerminkan kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses belajar yang efektif, dan mengevaluasi hasil belajar secara bermakna. Variasi kinerja guru muncul karena perbedaan kompetensi pedagogik, pengalaman mengajar, ketersediaan sarana, dan dukungan institusi. Peningkatan profesionalisme guru dapat ditempuh melalui program pengembangan kompetensi yang dirancang untuk membekali guru dengan kemampuan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Program ini bertujuan agar guru mampu menyusun modul ajar yang sistematis, menerapkan metode pembelajaran yang komunikatif dan partisipatif, serta melakukan evaluasi hasil belajar secara mendalam.

Selain pengembangan kompetensi, motivasi kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja guru. Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mendorong guru melaksanakan tugas profesional

secara optimal, termasuk dalam perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, dan evaluasi hasil belajar siswa. Motivasi guru dapat dianalisis melalui pemenuhan kebutuhan dasar dan kebutuhan pengembangan diri, sehingga guru yang motivasinya tinggi cenderung lebih mampu merencanakan dan melaksanakan pembelajaran secara efektif, mengelola kelas dengan baik, serta melakukan evaluasi hasil belajar secara optimal.

Kinerja profesional guru dipengaruhi oleh pengembangan kompetensi sebagai faktor eksternal yang meningkatkan kemampuan, serta motivasi kerja sebagai faktor internal yang mendorong penerapan kemampuan tersebut dalam praktik pembelajaran. Variasi kinerja guru di lapangan menunjukkan bahwa, meskipun kompetensi telah diperoleh melalui program pengembangan profesional, pemenuhan motivasi kerja secara menyeluruh menjadi faktor penentu agar kompetensi tersebut diterapkan dengan efektif di kelas. Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme melalui pengembangan kompetensi dan pemenuhan motivasi kerja secara simultan menjadi kunci untuk meningkatkan mutu pendidikan dasar secara merata.

Dengan demikian, hubungan antara ketiga variabel ini PPG, motivasi kerja, dan kinerja guru dapat digambarkan dalam model berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Dengan kerangka pemikiran ini, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru, tidak hanya faktor kompetensi yang perlu

diperhatikan melalui program PPG, tetapi juga faktor motivasi kerja yang perlu didorong, baik dari dalam diri guru maupun dari lingkungan sekolah. Keberadaan lingkungan yang mendukung sangat penting, karena dapat memperkuat motivasi guru untuk menerapkan keterampilan yang mereka pelajari dalam PPG secara efektif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka dalam pembelajaran.

Melalui pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara pendidikan profesi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, penelitian ini berharap dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih baik, terutama dalam konteks daerah yang memiliki tantangan geografis dan sumber daya yang terbatas.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap permasalahan yang diajukan dalam suatu penelitian. Hipotesis ini bersifat prediktif dan harus dapat diuji secara ilmiah melalui proses pengumpulan serta analisis data yang sistematis. Dalam konteks penelitian, hipotesis memainkan peran penting sebagai landasan dalam merumuskan tujuan, menentukan arah kajian, serta menyusun instrumen dan teknik analisis data yang relevan (Sugiyono, 2017). Hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit.
- H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan prinsip positivistik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti melakukan pengukuran terhadap variabel-variabel penelitian secara sistematis dan objektif. Data yang diperoleh dari responden dikumpulkan melalui instrumen terstruktur, kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dan menarik kesimpulan berbasis angka, bukan asumsi atau opini pribadi (Sugiyono, 2017). Pendekatan kuantitatif juga digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antarvariabel, serta mengukur pengaruh antarvariabel yang diteliti. Selain itu, penggunaan data numerik memungkinkan analisis hubungan dan pengaruh antarvariabel dilakukan secara terukur menggunakan uji statistik. Dengan demikian, hasil penelitian dapat memberikan kesimpulan yang bersifat umum (generalisasi) dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah penelitian kausal-komparatif dengan desain *ex post facto*. Penelitian jenis ini mencoba menemukan keterkaitan antara variabel yang telah ada secara alami, lalu menganalisis pengaruhnya terhadap variabel lainnya berdasarkan data yang sudah tersedia. Metode ini sangat sesuai untuk penelitian yang bertujuan mengkaji hubungan fungsional antarvariabel berdasarkan fakta lingkungan nyata (Sugiyono, 2017). Dengan demikian, pendekatan ini relevan untuk mengidentifikasi keterkaitan fungsional antarvariabel dalam konteks penelitian yang bersumber dari fakta empiris. Selain itu, desain *ex post facto* juga memungkinkan peneliti tetap

memperoleh gambaran yang objektif mengenai pola hubungan antarvariabel yang telah terjadi, sehingga hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar dalam penarikan kesimpulan yang lebih akurat dan ilmiah.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam konteks penelitian, populasi dipahami sebagai seluruh subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi fokus pengamatan (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini, populasi terdiri atas seluruh guru yang telah mengikuti Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan mengajar di Sekolah Dasar di Kecamatan Pesisir Bukit. Dengan demikian, populasi penelitian hanya mencakup guru yang sudah mengikuti program PPG. Distribusi guru yang telah mengikuti PPG di SDN Kecamatan Pesisir Bukit disajikan pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1. Distribusi Guru yang Telah Mengikuti PPG di SDN Kecamatan Pesisir Bukit

No.	Sekolah	Jumlah Guru PPG
1.	SDN 037/XI Koto Keras	17
2.	SDN 038/XI Koto Lolo	18
3.	SDN 039/XI Sungai Liuk	12
4.	SDN 042/XI Seberang	14
5.	SDN 043/XI Koto Renah	27
6.	SDN 044/XI Koto Bento	12
7.	SDN 045/XI Koto Dua	15
8.	SDN 046/XI Koto Tengah	17
Jumlah		132

Sumber: Data Primer 2026

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih dan dijadikan sumber data dalam suatu penelitian. Pemilihan sampel dilakukan menggunakan metode tertentu agar karakteristiknya dapat mewakili populasi secara proporsional (Arikunto, 2016). Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak yang dilakukan pada setiap sekolah sebagai strata, dengan jumlah sampel

pada masing-masing sekolah ditentukan secara proporsional sesuai dengan jumlah guru yang telah mengikuti PPG di setiap sekolah. Dengan demikian, setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai responden sesuai dengan proporsi masing-masing strata.

Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin. Rumus ini tepat diterapkan pada populasi yang jumlahnya diketahui, dengan mempertimbangkan tingkat kesalahan (*error*) yang diinginkan (Sugiyono, 2017). Rumus tersebut sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi (132)

e = tingkat kesalahan (0,1 atau 10%)

Perhitungan:

$$n = \frac{132}{1 + 132(0,1)^2}$$

$$n = \frac{132}{1 + 132(0,01)}$$

$$n = \frac{132}{1 + 1,32}$$

$$n = \frac{132}{2,32}$$

$$n = 56,89 \approx 57$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 57 orang. Selanjutnya, penentuan jumlah sampel pada masing-masing sekolah dilakukan secara proporsional menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan:

n_i = jumlah sampel tiap sekolah

N_i = jumlah populasi tiap sekolah

N = jumlah populasi keseluruhan (132)

n = jumlah sampel (57)

Perhitungan sampel proporsional secara rinci dan sistematis disajikan pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2. Perhitungan Sampel Proporsional

No.	Sekolah	Populasi	Perhitungan	Sampel
1.	SDN 037/XI Koto Keras	17	$(17/132) \times 57 = 7,34$	7
2.	SDN 038/XI Koto Lolo	18	$(18/132) \times 57 = 7,77$	8
3.	SDN 039/XI Sungai Liuk	12	$(12/132) \times 57 = 5,18$	5
4.	SDN 042/XI Seberang	14	$(14/132) \times 57 = 6,05$	6
5.	SDN 043/XI Koto Renah	27	$(27/132) \times 57 = 11,66$	12
6.	SDN 044/XI Koto Bento	12	$(12/132) \times 57 = 5,18$	5
7.	SDN 045/XI Koto Dua	15	$(15/132) \times 57 = 6,48$	6
8.	SDN 046/XI Koto Tengah	17	$(17/132) \times 57 = 7,34$	8
Jumlah		132	-	57

Sumber: Data Primer 2026

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di beberapa Sekolah Dasar yang berada di wilayah administratif Kecamatan Pesisir Bukit. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan atas pertimbangan bahwa sekolah-sekolah di kecamatan ini memiliki karakteristik yang sejalan dengan fokus penelitian, yaitu terkait pengaruh PPG dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dengan mengambil lokasi di Kecamatan Pesisir Bukit, peneliti berharap dapat mengumpulkan data yang beragam dari berbagai sekolah, sehingga hasil penelitian dapat mencerminkan kondisi nyata di lapangan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 05 Januari 2026 sampai dengan 12 Maret 2026. Seluruh kegiatan penelitian disiapkan dengan perencanaan yang matang dan pengaturan yang terorganisir agar setiap proses dapat berjalan sesuai harapan.

D. Variabel Penelitian

Variabel merupakan suatu konsep yang merepresentasikan adanya perbedaan, variasi, atau karakteristik tertentu yang dapat diamati atau diukur

pada objek penelitian, baik berupa populasi maupun sampel. Dalam sebuah penelitian, variabel berperan sebagai unsur penting yang dijadikan fokus pengamatan, pengukuran, atau analisis untuk mengetahui hubungan, pengaruh, atau perbedaan antar variabel yang diteliti (Martono, 2011).

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas (X), yaitu faktor yang diasumsikan memiliki pengaruh terhadap variabel lain. Dalam konteks penelitian ini, variabel bebas terdiri dari PPG yang diberi kode (X1) dan motivasi kerja yang diberi kode (X2).

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel bebas. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikat adalah kinerja guru (Y), yang dianalisis untuk mengetahui dampak atau pengaruh dari PPG dan motivasi kerja.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Berdasarkan sumber perolehannya, data dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder (Hasan, 2004). Kedua jenis data ini digunakan secara komplementer untuk mendukung keakuratan hasil penelitian.

- a. Data primer merupakan data asli yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari responden atau sumber utama yang relevan dengan fokus penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan secara langsung di lapangan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dalam studi ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, yang memuat pertanyaan berkaitan dengan variabel PPG (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja guru (Y).
- b. Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh secara langsung oleh peneliti, melainkan didapat dari berbagai sumber yang telah tersedia sebelumnya, seperti laporan penelitian, jurnal ilmiah, artikel, atau

dokumen resmi yang relevan. Data ini digunakan sebagai pelengkap atau pendukung dalam analisis. Pada penelitian ini, data sekunder diambil dari berbagai publikasi yang berhubungan dengan variabel penelitian, baik berupa kajian teori, hasil penelitian terdahulu, maupun dokumen yang relevan, guna memperkuat landasan teori dan mendukung pembahasan hasil penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data merupakan pihak, individu, atau objek yang menjadi asal diperolehnya informasi yang dikumpulkan dan dianalisis dalam suatu penelitian. Berdasarkan asal-muasalnya, sumber data dikelompokkan menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sekunder (Arikunto, 2016). Kedua jenis sumber ini dimanfaatkan sesuai dengan kebutuhan penelitian guna memperoleh data yang relevan dan mendukung analisis.

- a. Sumber data primer adalah individu atau kelompok yang secara langsung memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Data yang diperoleh dari sumber primer bersifat langsung, artinya informasi tersebut didapatkan melalui interaksi atau komunikasi langsung antara peneliti dengan responden. Dalam penelitian ini, sumber data primer adalah guru yang telah mengikuti Pendidikan Profesi Guru (PPG) di Sekolah Dasar di Kecamatan Pesisir Bukit.
- b. Sumber data sekunder merupakan data atau informasi yang diperoleh dari pihak lain atau dari dokumen yang telah ada sebelumnya dan digunakan oleh peneliti sebagai data pendukung. Dalam penelitian ini, sumber data sekunder meliputi dokumen resmi terkait jumlah guru yang telah mengikuti PPG, laporan pelaksanaan program, arsip sekolah, peraturan perundang-undangan tentang PPG, serta jurnal-jurnal ilmiah dan hasil penelitian terdahulu yang relevan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Pemilihan teknik

yang tepat bertujuan agar data yang diperoleh relevan, akurat, dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi kuesioner dan dokumentasi.

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan salah satu teknik utama yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Instrumen ini berbentuk daftar pertanyaan yang dirancang secara sistematis dan disusun dengan struktur tertentu, kemudian diberikan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan panduan yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaan penelitian ini, kuesioner berfungsi sebagai alat untuk memperoleh data yang berkaitan dengan variabel PPG, motivasi kerja, dan kinerja guru. Pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner disusun dalam bentuk tertutup, di mana responden hanya dapat memilih jawaban yang sudah tersedia berdasarkan alternatif pilihan yang telah ditentukan sebelumnya. Model pertanyaan seperti ini dinilai praktis dan memudahkan proses pengolahan data, karena hasilnya dapat diukur dan dianalisis secara kuantitatif. Selain itu, penggunaan kuesioner dianggap efisien, terutama ketika peneliti perlu menjangkau jumlah responden yang cukup banyak dalam waktu singkat (Ridwan, 2009).

2. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan sebagai metode pengumpulan data dengan cara mengakses dan memanfaatkan berbagai dokumen yang sudah ada sebelumnya. Dokumen yang dimaksud bisa berupa laporan, arsip, catatan resmi, atau data lain yang relevan dengan topik penelitian. Dalam penelitian ini, teknik dokumentasi diterapkan untuk memperoleh data pendukung berupa daftar guru yang telah mengikuti PPG, data kepegawaian, serta dokumen administratif sekolah yang relevan dengan variabel penelitian. Data dari dokumentasi ini dimanfaatkan sebagai pelengkap dan pembanding hasil dari data kuesioner, sekaligus untuk memperkuat keabsahan temuan penelitian melalui verifikasi data yang diperoleh.

G. Instrumen Pengumpulan Data

1. Jenis Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup merupakan teknik pengumpulan data yang berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan dengan alternatif jawaban yang telah disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang sesuai dengan pendapat atau kondisi yang dialaminya. Model kuesioner seperti ini dinilai praktis dan efisien karena memudahkan responden dalam memberikan jawaban serta mempermudah peneliti dalam melakukan pengolahan data secara kuantitatif (Ridwan, 2009). Kuesioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu PPG, motivasi kerja, dan kinerja guru. Setiap butir pernyataan dirancang secara sistematis agar mampu merepresentasikan konstruk variabel yang diteliti.

2. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen disusun sebagai pedoman dalam pengembangan butir pernyataan kuesioner agar sesuai dengan variabel dan indikator yang telah ditetapkan. Penyusunan kisi-kisi bertujuan untuk memastikan bahwa setiap variabel penelitian terwakili secara sistematis dan proporsional berdasarkan konstruk teoritis yang digunakan. Kisi-kisi instrumen memuat variabel penelitian, indikator masing-masing variabel, nomor item pernyataan, serta jumlah item yang dikembangkan dari setiap indikator. Melalui penyusunan kisi-kisi ini, peneliti dapat menjaga keterkaitan antara teori, indikator, dan butir pernyataan yang disusun, sehingga instrumen memiliki arah pengukuran yang jelas dan terstruktur. Kisi-kisi instrumen penelitian disajikan pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
PPG	Relevansi Program	1, 2, 3, 4, 5	5
	Kualitas Pelaksanaan	6, 7, 8, 9, 10	5
	Pengalaman Profesional	11, 12, 13, 14, 15	5

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
	Transformasi Sikap Profesional	16, 17, 18, 19, 20	5
Total Item			20
Motivasi Kerja	Fisiologis	1, 2, 3, 4, 5	5
	Keamanan	6, 7, 8, 9, 10	5
	Sosial/Kasih Sayang	11, 12, 13, 14, 15	5
	Penghargaan	16, 17, 18, 19, 20	5
	Aktualisasi Diri	21, 22, 23, 24, 25	5
Total Item			25
Kinerja Guru	Perencanaan Pembelajaran yang Efektif	1, 2, 3, 4, 5	5
	Kemampuan Mengelola Pembelajaran	6, 7, 8, 9, 10	5
	Pengelolaan Kelas yang Efektif	11, 12, 13, 14, 15	5
	Evaluasi Pembelajaran	16, 17, 18, 19, 20	5
	Komunikasi dan Hubungan Sosial	21, 22, 23, 24, 25	5
Total Item			25

Sumber: Diadaptasi dari Ridwanudin dan Takiddin (2025); Maslow (1943); Supardi (2013)

3. Skala Pengukuran Instrumen

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert merupakan skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial dengan memberikan beberapa alternatif jawaban yang menunjukkan tingkat persetujuan tertentu (Ridwan, 2009). Melalui skala ini, setiap jawaban responden dapat diberi skor sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis secara kuantitatif. Dalam penelitian ini, skala Likert yang digunakan terdiri atas lima alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Masing-masing alternatif jawaban diberikan skor dari nilai tertinggi sampai nilai terendah sesuai dengan tingkat persetujuan responden terhadap setiap

pernyataan. Adapun ketentuan pemberian skor skala Likert disajikan pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4. Skor Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Ridwan (2009)

4. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan sesuai dengan tujuan serta kerangka penelitian yang telah ditetapkan. Instrumen yang valid menunjukkan bahwa item pernyataan tersebut benar-benar merepresentasikan konstruk variabel yang diukur secara konseptual dan empiris. Uji validitas kuesioner dilaksanakan terhadap 30 guru sebagai responden uji coba dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson berbantuan aplikasi SPSS versi 26. Kriteria pengambilan keputusan ditetapkan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) pada taraf kesalahan 0,05, di mana butir dinyatakan valid apabila nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 dan koefisien korelasi bernilai positif. Penggunaan korelasi Pearson Product Moment dalam pengujian validitas instrumen ini mengacu pada prosedur analisis statistik sebagaimana dijelaskan oleh Ghozali (2016).

5. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti secara akurat dan berkesinambungan. Instrumen yang reliabel menunjukkan bahwa butir pernyataan di dalamnya mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan konsisten apabila digunakan dalam kondisi yang relatif sama serta pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas kuesioner dilaksanakan terhadap 30 guru sebagai responden uji coba setelah seluruh item dinyatakan valid

pada tahap uji validitas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha berbantuan aplikasi SPSS versi 26. Kriteria pengambilan keputusan ditetapkan dengan melihat nilai koefisien Cronbach's Alpha, di mana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 dan menunjukkan konsistensi internal yang baik. Penggunaan teknik Cronbach's Alpha dalam pengujian reliabilitas instrumen ini mengacu pada prosedur analisis statistik sebagaimana dijelaskan oleh Ghazali (2016).

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan teknik yang digunakan untuk menggambarkan dan merangkum data yang diperoleh dari hasil penelitian secara sistematis. Metode ini berfokus pada penyajian data menggunakan statistik dasar guna memperoleh pemahaman awal mengenai karakteristik data. Melalui analisis deskriptif, peneliti dapat mengidentifikasi pola distribusi data, karakteristik responden, serta gambaran umum variabel yang diteliti, seperti PPG, motivasi kerja, dan kinerja guru. Dalam pelaksanaannya, analisis deskriptif menggunakan ukuran statistik sederhana, antara lain rata-rata, median, modus, standar deviasi, nilai minimum, dan maksimum. Teknik ini membantu menyajikan data dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, ukuran pemusatan, serta ukuran penyebaran, yang diolah menggunakan program SPSS 26. Tujuan analisis deskriptif adalah memberikan informasi awal mengenai kecenderungan data serta memperlihatkan distribusi dan sebaran variabel yang diteliti. Analisis ini menjadi tahapan penting sebelum melanjutkan ke analisis inferensial, karena hasilnya memberikan gambaran menyeluruh sebagai dasar pengambilan keputusan dalam penelitian (Sugiyono, 2017). Selain itu, hasil analisis deskriptif juga berfungsi sebagai dasar untuk menginterpretasikan kecenderungan data secara lebih jelas sebelum dilakukan pengujian hipotesis pada tahap analisis berikutnya. Dengan

demikian, peneliti dapat memperoleh gambaran awal yang komprehensif mengenai kondisi data yang akan dianalisis lebih lanjut secara statistik inferensial.

Untuk mengetahui tingkat capaian masing-masing indikator, digunakan rumus persentase sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Skor Diperoleh}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100\%$$

Hasil perhitungan tersebut kemudian diinterpretasikan ke dalam lima kategori tingkat capaian disajikan pada Tabel 3.5.

Tabel 3.5. Kategori Tingkat Capaian

Pilihan Jawaban	Skor
81–100%	Sangat Tinggi
61–80%	Tinggi
41–60%	Sedang
21–40%	Rendah
0–20%	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2017)

2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial dilakukan dengan tujuan untuk menarik kesimpulan atau membuat generalisasi dari data sampel ke populasi. Analisis ini digunakan untuk memperkirakan parameter populasi, menguji hubungan antarvariabel, serta menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2017).

a. Uji Prasyarat Analisis

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah data variabel penelitian mengikuti distribusi normal, sehingga analisis parametrik dapat diterapkan secara tepat. Pengujian ini bertujuan memastikan bahwa asumsi normalitas terpenuhi agar hasil analisis statistik menjadi valid dan dapat diandalkan. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 26 menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov. Kriteria pengambilan keputusan ditetapkan dengan membandingkan nilai

signifikansi (Sig.) pada taraf kesalahan 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Sig. lebih besar dari 0,05, sedangkan jika nilai Sig. lebih kecil dari 0,05, data dianggap tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2016). Hasil uji normalitas digunakan sebagai dasar pemilihan metode analisis selanjutnya, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan pendekatan statistik yang sesuai dengan karakteristik data penelitian.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk menilai apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linier, yang merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis regresi. Pengujian ini bertujuan memastikan bahwa model regresi yang digunakan sesuai dengan karakteristik data, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara valid. Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan dengan bantuan program SPSS menggunakan metode ANOVA. Kriteria pengambilan keputusan ditetapkan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) pada taraf kesalahan 0,05. Data dinyatakan linier apabila nilai Sig. lebih kecil dari 0,05, sedangkan jika nilai Sig. lebih besar dari 0,05, hubungan antara variabel dianggap tidak linier (Ghozali, 2016). Hasil uji linearitas digunakan sebagai dasar untuk menentukan kelayakan penggunaan analisis regresi linier dalam pengujian hipotesis penelitian.

b. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk merumuskan persamaan yang menggambarkan hubungan antara variabel independen, yaitu PPG (X1) dan motivasi kerja (X2), dengan variabel dependen, yaitu kinerja guru (Y). Persamaan regresi ini memudahkan prediksi kinerja guru dan memahami arah serta besarnya pengaruh masing-masing variabel independen,

sekaligus menilai kontribusi gabungan keduanya terhadap kinerja guru (Ghozali, 2016). Pengujian regresi dilakukan dengan bantuan SPSS 26 untuk memperoleh persamaan yang akurat. Persamaan regresi yang diperoleh nantinya digunakan sebagai dasar pengujian uji t (parsial), serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variasi pada variabel dependen.

2) Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) dilakukan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu PPG (X1) dan motivasi kerja (X2), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru (Y). Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi individual setiap variabel bebas secara signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian uji t dilakukan dengan bantuan program SPSS 26 menggunakan metode uji t. Kriteria pengambilan keputusan ditetapkan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) pada taraf kesalahan 0,05. Variabel independen dianggap berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen apabila nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 (Ghozali, 2016).

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk menilai sejauh mana variabel independen memberikan kontribusi terhadap variasi variabel dependen. Pengujian ini menggunakan bantuan program SPSS untuk memperoleh nilai R^2 yang akurat dan terukur. Uji R^2 secara parsial digunakan untuk menilai kontribusi masing-masing variabel independen secara terpisah (Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasi yang diperoleh kemudian diinterpretasikan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan

demikian, semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

a. Deskripsi Data Uji Coba Instrumen Penelitian

1) Profil Responden Uji Coba Instrumen Penelitian

Sebelum instrumen penelitian diterapkan pada sampel penelitian, dilakukan uji coba instrumen terhadap sejumlah guru yang memiliki karakteristik serupa dengan populasi penelitian. Uji coba ini melibatkan 30 orang guru, yang dipilih secara proporsional dari total populasi sebanyak 132 guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit. Kegiatan uji coba bertujuan untuk menilai kejelasan instruksi atau petunjuk pengisian, kesesuaian bahasa, kejelasan pernyataan, serta validitas dan reliabilitas instrumen sebelum digunakan secara luas pada sampel penelitian.

Profil responden uji coba mencakup karakteristik demografis dan profesional, meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status kepegawaian, jabatan, sekolah tempat mengajar, serta lama pengalaman mengajar. Rekapitulasi profil responden uji coba instrumen penelitian disajikan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1. Rekapitulasi Profil Responden Uji Coba Instrumen Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	29	96,7
	Laki-laki	1	3,3
Usia	25–35 tahun	14	46,7
	36–45 tahun	9	30,0
	46–57 tahun	7	23,3
Pendidikan	S1	30	100
Status Kepegawaian	PNS	9	30,0
	P3K	8	26,7
	Honorir	13	43,3
Jabatan	Guru Kelas	13	43,3

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
	Guru Mapel	17	56,7
Lama Mengajar	<5 tahun	15	50,0
	5–10 tahun	4	13,3
	11–15 tahun	5	16,7
	>15 tahun	6	20,0
Sekolah Tempat Mengajar	SDN 037/XI Koto Keras	4	13,3
	SDN 038/XI Koto Lolo	4	13,3
	SDN 039/XI Sungai Liuk	3	10,0
	SDN 042/XI Seberang	3	10,0
	SDN 043/XI Koto Renah	6	20,0
	SDN 044/XI Koto Bento	3	10,0
	SDN 045/XI Koto Dua	4	13,3
	SDN 046/XI Koto Tengah	3	10,0

Sumber: Data Primer 2026 (Lampiran 2 Halaman 99)

Berdasarkan Tabel 4.1, mayoritas responden uji coba adalah perempuan, yaitu sebesar 96,7%, sedangkan laki-laki hanya 3,3%. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi guru perempuan lebih dominan dalam populasi penelitian, sehingga uji coba instrumen mencerminkan karakteristik demografis mayoritas guru di Kecamatan Pesisir Bukit. Rentang usia responden bervariasi antara 25 hingga 57 tahun, dengan kelompok usia 25–35 tahun mendominasi sebesar 46,7%, diikuti kelompok usia 36–45 tahun sebesar 30% dan 46–57 tahun 23,3%. Distribusi usia yang beragam ini memungkinkan instrumen diuji pada responden dengan tingkat pengalaman dan profesional yang berbeda, sehingga hasil uji coba lebih menyeluruh.

Seluruh responden memiliki pendidikan terakhir Strata Satu (S1), yang menunjukkan keseragaman kualifikasi akademik. Status kepegawaian responden terdiri dari PNS sebesar 30%, P3K 26,7%, dan guru honorer 43,3%. Kondisi ini mencerminkan variasi status kerja yang dapat memengaruhi persepsi dan pengalaman guru dalam menjawab kuesioner, sehingga uji coba dapat menilai kejelasan instrumen pada berbagai kategori pegawai. Jabatan responden terbagi menjadi guru kelas 43,3% dan guru mata pelajaran 56,7%, menunjukkan keterwakilan yang

seimbang antara guru yang bertugas di kelas dan yang mengajar mata pelajaran tertentu. Lama pengalaman mengajar responden bervariasi, dengan kelompok <5 tahun sebagai jumlah terbanyak sebesar 50%, diikuti kelompok 5–10 tahun sebesar 13,3% dan 11–15 tahun sebesar 16,7%, serta >15 tahun sebesar 20%. Variasi pengalaman mengajar ini memberikan informasi tambahan mengenai kemampuan responden dalam memahami instruksi, menjawab pertanyaan, dan menilai kesesuaian bahasa dalam kuesioner.

Responden uji coba tersebar di delapan sekolah dasar di Kecamatan Pesisir Bukit. Sekolah dengan jumlah guru uji coba terbanyak adalah SDN 043/XI Koto Renah (20%), diikuti SDN 037/XI Koto Keras dan SDN 038/XI Koto Lolo masing-masing 13,3%. Sebaran responden yang merata di berbagai sekolah ini memastikan bahwa uji coba instrumen dilakukan secara representatif terhadap populasi, sehingga dapat meminimalkan bias berdasarkan lokasi sekolah. Dengan karakteristik responden yang beragam baik dari sisi demografis maupun profesional, data uji coba dapat digunakan sebagai acuan untuk menilai kejelasan instruksi atau petunjuk pengisian, kesesuaian bahasa, kejelasan pernyataan, serta validitas dan reliabilitas instrumen sebelum diterapkan pada sampel penelitian utama.

2) Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Sebelum instrumen penelitian digunakan pada sampel penelitian utama, terlebih dahulu dilakukan uji validitas terhadap kuesioner dengan melibatkan 30 guru sebagai responden uji coba. Pengujian ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan benar-benar mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara tepat, jelas, dan sesuai dengan tujuan penelitian. Melalui proses ini, instrumen diharapkan dapat menghasilkan data yang sahih terkait PPG, motivasi kerja, dan kinerja guru. Uji

validitas dilakukan dengan teknik korelasi Product Moment Pearson menggunakan bantuan program SPSS. Setiap skor butir pernyataan dikorelasikan dengan skor total variabel untuk mengetahui tingkat keterkaitannya. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka butir pernyataan dinyatakan valid.

a) Hasil Uji Validitas Kuesioner PPG

Uji validitas kuesioner PPG dilaksanakan terhadap 30 guru sebagai responden uji coba dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson berbantuan SPSS. Analisis dilakukan dengan mengorelasikan skor masing-masing dari 20 butir pernyataan dengan skor total variabel PPG. Kriteria pengambilan keputusan ditetapkan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) pada taraf kesalahan 0,05, di mana butir dinyatakan valid apabila nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 dan koefisien korelasi bernilai positif. Rekapitulasi hasil uji validitas kuesioner PPG disajikan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kuesioner PPG

No.	Butir	r Hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	P1	0,953	0,000	Valid
2	P2	0,945	0,000	Valid
3	P3	0,921	0,000	Valid
4	P4	0,930	0,000	Valid
5	P5	0,914	0,000	Valid
6	P6	0,921	0,000	Valid
7	P7	0,923	0,000	Valid
8	P8	0,922	0,000	Valid
9	P9	0,921	0,000	Valid
10	P10	0,953	0,000	Valid
11	P11	0,914	0,000	Valid
12	P12	0,897	0,000	Valid
13	P13	0,953	0,000	Valid
14	P14	0,945	0,000	Valid
15	P15	0,921	0,000	Valid
16	P16	0,930	0,000	Valid

No.	Butir	r Hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
17	P17	0,914	0,000	Valid
18	P18	0,921	0,000	Valid
19	P19	0,953	0,000	Valid
20	P20	0,922	0,000	Valid

Sumber: Olah Data SPSS (Lampiran 4 Halaman 103)

Berdasarkan Tabel 4.2, hasil analisis menunjukkan bahwa dari 20 butir pernyataan yang diuji, seluruhnya memenuhi kriteria validitas karena memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta koefisien korelasi bernilai positif. Nilai koefisien korelasi item terhadap skor total berada pada rentang 0,897 hingga 0,953 yang menunjukkan hubungan sangat kuat dengan konstruk PPG yang diukur. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan digunakan sebagai instrumen pengumpulan data pada penelitian utama.

b) Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja

Uji validitas kuesioner motivasi kerja dilakukan terhadap 30 guru sebagai responden uji coba dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson berbantuan SPSS. Pengujian dilaksanakan dengan mengorelasikan skor masing-masing dari 25 butir pernyataan dengan skor total variabel motivasi kerja. Keputusan validitas ditentukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) pada taraf kesalahan 0,05, di mana butir dinyatakan valid apabila nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 dan koefisien korelasi bernilai positif. Rekapitulasi hasil uji validitas kuesioner motivasi kerja disajikan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja

No.	Butir	r Hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1.	P1	0,731	0,000	Valid

No.	Butir	r Hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
2.	P2	0,751	0,000	Valid
3.	P3	0,771	0,000	Valid
4.	P4	0,769	0,000	Valid
5.	P5	-0,336	0,069	Tidak Valid
6.	P6	0,751	0,000	Valid
7.	P7	0,002	0,993	Tidak Valid
8.	P8	0,663	0,000	Valid
9.	P9	0,737	0,000	Valid
10.	P10	0,751	0,000	Valid
11.	P11	0,771	0,000	Valid
12.	P12	0,663	0,000	Valid
13.	P13	0,663	0,000	Valid
14.	P14	0,690	0,000	Valid
15.	P15	0,263	0,160	Tidak Valid
16.	P16	0,636	0,000	Valid
17.	P17	0,737	0,000	Valid
18.	P18	0,751	0,000	Valid
19.	P19	-0,140	0,462	Tidak Valid
20.	P20	0,737	0,000	Valid
21.	P21	0,751	0,000	Valid
22.	P22	0,737	0,000	Valid
23.	P23	0,261	0,164	Tidak Valid
24.	P24	0,663	0,000	Valid
25.	P25	0,738	0,000	Valid

Sumber: Olah Data SPSS (Lampiran 7 Halaman 107)

Berdasarkan Tabel 4.3, hasil analisis menunjukkan bahwa dari 25 butir pernyataan yang diuji, sebanyak 20 butir dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05 dan koefisien korelasi bernilai positif. Sementara itu, lima butir pernyataan, yaitu P5, P7, P15, P19, dan P23, tidak memenuhi kriteria validitas karena nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 dan/atau koefisien korelasi bernilai negatif. Dengan demikian, kelima butir tersebut dieliminasi dan tidak digunakan dalam penelitian utama, sedangkan 20 butir yang memenuhi kriteria validitas dipertahankan sebagai instrumen pengumpulan data pada tahap penelitian selanjutnya.

c) Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Guru

Uji validitas kuesioner kinerja guru dilakukan terhadap 30 guru sebagai responden uji coba dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson berbantuan SPSS. Pengujian dilaksanakan dengan mengorelasikan skor masing-masing dari 25 butir pernyataan dengan skor total variabel kinerja guru. Keputusan validitas ditentukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) pada taraf kesalahan 0,05, di mana butir dinyatakan valid apabila nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 dan koefisien korelasi bernilai positif. Rekapitulasi hasil uji validitas kuesioner kinerja guru disajikan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Guru

No.	Butir	r Hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1.	P1	0,951	0,000	Valid
2.	P2	0,945	0,000	Valid
3.	P3	-0,091	0,631	Tidak Valid
4.	P4	0,957	0,000	Valid
5.	P5	0,948	0,000	Valid
6.	P6	0,955	0,000	Valid
7.	P7	0,919	0,000	Valid
8.	P8	-0,084	0,657	Tidak Valid
9.	P9	0,945	0,000	Valid
10.	P10	0,951	0,000	Valid
11.	P11	0,945	0,000	Valid
12.	P12	0,951	0,000	Valid
13.	P13	0,128	0,501	Tidak Valid
14.	P14	0,951	0,000	Valid
15.	P15	0,945	0,000	Valid
16.	P16	0,957	0,000	Valid
17.	P17	0,945	0,000	Valid
18.	P18	0,153	0,419	Tidak Valid
19.	P19	0,951	0,000	Valid
20.	P20	0,945	0,000	Valid
21.	P21	0,951	0,000	Valid
22.	P22	0,945	0,000	Valid
23.	P23	0,951	0,000	Valid

No.	Butir	r Hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
24.	P24	0,038	0,841	Tidak Valid
25.	P25	0,951	0,000	Valid

Sumber: Olah Data SPSS (Lampiran 10 Halaman 111)

Berdasarkan Tabel 4.4, hasil analisis menunjukkan bahwa dari 25 butir pernyataan yang diuji, sebanyak 20 butir memenuhi kriteria validitas karena memiliki nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05 serta koefisien korelasi bernilai positif. Sementara itu, lima butir pernyataan, yaitu P3, P8, P13, P18, dan P24, dinyatakan tidak valid karena nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 dan/atau koefisien korelasi bernilai negatif. Dengan demikian, kelima butir tersebut dieliminasi dan tidak digunakan dalam penelitian utama, sedangkan 20 butir yang telah memenuhi kriteria validitas dipertahankan sebagai instrumen pengumpulan data pada tahap penelitian selanjutnya.

3) Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Sebelum instrumen penelitian digunakan pada sampel penelitian utama, terlebih dahulu dilakukan uji reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid pada tahap uji validitas dengan melibatkan 30 guru sebagai responden uji coba. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang baik sehingga mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan dapat dipercaya. Melalui proses ini, instrumen diharapkan menghasilkan data yang konsisten terkait variabel PPG, motivasi kerja, dan kinerja guru. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha berbantuan program SPSS. Setiap butir pernyataan dianalisis untuk mengetahui tingkat konsistensinya dalam mengukur konstruk variabel penelitian. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai

koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, maka instrumen dinyatakan reliabel. Rekapitulasi hasil uji reliabilitas instrumen penelitian disajikan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Jumlah Butir	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	PPG	20	0,992	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	20	0,969	Reliabel
3.	Kinerja Guru	20	0,995	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS (Lampiran 5 Halaman 104, Lampiran 8 Halaman 108, Lampiran 11 Halaman 112)

Berdasarkan Tabel 4.5, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Variabel PPG memperoleh nilai sebesar 0,992, variabel motivasi kerja sebesar 0,969, dan variabel kinerja guru sebesar 0,995. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data pada penelitian utama karena telah memenuhi kriteria konsistensi internal yang ditetapkan.

b. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1) Profil Responden Penelitian

Setelah instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel, kuesioner kemudian diterapkan pada sampel penelitian yang sebenarnya. Responden penelitian berjumlah 57 guru yang berasal dari delapan Sekolah Dasar di Kecamatan Pesisir Bukit. Pemilihan responden dilakukan dengan mempertimbangkan keterwakilan karakteristik populasi sehingga data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi sebenarnya terkait variabel PPG, motivasi kerja, dan kinerja guru.

Profil responden penelitian mencakup karakteristik demografis dan profesional, meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status kepegawaian, jabatan, sekolah tempat

mengajar, serta lama pengalaman mengajar. Rekapitulasi profil responden penelitian disajikan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6. Rekapitulasi Profil Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	46	80,7
	Laki-laki	11	19,3
Usia	23–35 tahun	24	42,1
	36–45 tahun	21	36,8
	46–59 tahun	12	21,1
Pendidikan	S1	57	100
Status Kepegawaian	PNS	19	33,3
	P3K	16	28,1
	Honoror	22	38,6
Jabatan	Guru Kelas	35	61,4
	Guru Mapel	22	38,6
Lama Mengajar	<5 tahun	26	45,6
	5–10 tahun	7	12,3
	11–15 tahun	10	17,5
	>15 tahun	14	24,6
Sekolah Tempat Mengajar	SDN 037/XI Koto Keras	7	12,3
	SDN 038/XI Koto Lolo	8	14,0
	SDN 039/XI Sungai Liuk	5	8,8
	SDN 042/XI Seberang	6	10,5
	SDN 043/XI Koto Renah	12	21,1
	SDN 044/XI Koto Bento	5	8,8
	SDN 045/XI Koto Dua	6	10,5
	SDN 046/XI Koto Tengah	8	14,0

Sumber: Data Primer 2026 (Lampiran 13 Halaman 123)

Berdasarkan Tabel 4.6, mayoritas responden penelitian adalah perempuan, yaitu sebesar 80,7%, sedangkan laki-laki sebesar 19,3%. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi guru perempuan lebih dominan dalam populasi penelitian, sehingga data yang diperoleh mencerminkan karakteristik demografis mayoritas guru di Kecamatan Pesisir Bukit. Rentang usia responden bervariasi antara 23 hingga 59 tahun, dengan kelompok usia 36–45 tahun mendominasi sebesar 36,8%, diikuti kelompok usia 23–35 tahun sebesar 42,1% dan 46–59 tahun sebesar 21,1%. Distribusi usia yang beragam ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat kematangan dan pengalaman profesional yang berbeda-beda, sehingga data penelitian diperoleh dari perspektif yang lebih komprehensif.

Seluruh responden memiliki pendidikan terakhir Strata Satu (S1), yang menunjukkan keseragaman kualifikasi akademik sesuai dengan standar kompetensi guru. Status kepegawaian responden terdiri dari PNS sebesar 33,3%, P3K 28,1%, dan guru honorer 38,6%. Kondisi ini mencerminkan variasi status kerja yang dapat memengaruhi pengalaman dan persepsi guru dalam menjalankan tugas profesionalnya, sehingga hasil penelitian mencakup berbagai latar belakang kepegawaian. Jabatan responden terbagi menjadi guru kelas sebesar 61,4% dan guru mata pelajaran sebesar 38,6%, menunjukkan keterwakilan yang cukup antara guru yang bertanggung jawab pada pengelolaan kelas secara menyeluruh dan guru yang mengampu mata pelajaran tertentu. Lama pengalaman mengajar responden bervariasi, dengan kelompok <5 tahun sebagai jumlah terbanyak sebesar 45,6%, diikuti kelompok >15 tahun sebesar 24,6%, kelompok 11–15 tahun sebesar 17,5%, dan 5–10 tahun sebesar 12,3%. Variasi pengalaman mengajar ini memberikan gambaran bahwa penelitian melibatkan guru dengan tingkat pengalaman yang beragam, baik yang relatif baru maupun yang sudah sangat berpengalaman.

Responden penelitian tersebar di delapan sekolah dasar di Kecamatan Pesisir Bukit. Sekolah dengan jumlah responden terbanyak adalah SDN 043/XI Koto Renah sebesar 21,1%, diikuti SDN 038/XI Koto Lolo dan SDN 046/XI Koto Tengah masing-masing 14,0%, serta SDN 037/XI Koto Keras sebesar 12,3%. Sebaran responden yang relatif merata di berbagai sekolah ini memastikan bahwa data penelitian diperoleh secara representatif terhadap populasi guru di wilayah tersebut, sehingga dapat meminimalkan bias berdasarkan lokasi sekolah. Dengan karakteristik responden yang beragam baik dari sisi demografis maupun profesional, data penelitian diharapkan mampu

memberikan gambaran yang komprehensif mengenai Pendidikan Profesi Guru (PPG), motivasi kerja, dan kinerja guru di Kecamatan Pesisir Bukit.

2) Hasil Kuesioner PPG

Setelah instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel, kuesioner PPG disebarkan kepada 57 responden penelitian. Instrumen ini terdiri atas 20 butir pernyataan yang dikelompokkan ke dalam empat aspek utama, yaitu relevansi program, kualitas pelaksanaan, pengalaman profesional, dan transformasi sikap profesional. Pernyataan-pernyataan tersebut dirancang untuk mengukur persepsi guru terhadap pelaksanaan, manfaat, serta kontribusi PPG dalam peningkatan kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian.

Pengisian kuesioner dilakukan menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Skor yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan program SPSS untuk memperoleh gambaran statistik deskriptif. Hasil analisis deskriptif skor PPG disajikan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7. Hasil Analisis Deskriptif Skor PPG

Statistics PPG (X1)	
N	57
Valid	
Missing	0
Mean	61,16
Std. Error of Mean	,807
Median	61,00
Mode	60 ^a
Std. Deviation	6,094
Variance	37,135
Range	24
Minimum	47
Maximum	71
Sum	3486

a) Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.7, diperoleh *mean* (rata-rata) skor persepsi guru terhadap PPG sebesar 61,16, dengan skor *minimum* (nilai terendah) 47 dan skor *maximum* (nilai tertinggi) 71. *Median* (nilai tengah) sebesar 61 menunjukkan distribusi data yang relatif simetris di sekitar rata-rata, sedangkan *mode* (modus) 60 mencerminkan skor yang paling sering muncul di antara responden. Nilai *standard deviation* (standar deviasi) sebesar 6,094 menunjukkan bahwa penyebaran skor cukup terkendali, mengindikasikan konsistensi persepsi guru mengenai relevansi materi, kualitas pelaksanaan, pengalaman profesional, dan transformasi sikap profesional yang diperoleh melalui PPG.

Untuk memperoleh gambaran lebih rinci mengenai persepsi guru terhadap PPG, skor kuesioner dianalisis berdasarkan empat indikator utama, yaitu relevansi program, kualitas pelaksanaan, pengalaman profesional, dan transformasi sikap profesional. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui aspek mana dari PPG yang dinilai paling tinggi atau paling rendah oleh guru. Persentase skor PPG berdasarkan indikator disajikan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8. Persentase Skor PPG Berdasarkan Indikator

No.	Indikator	Persentase (%)	Kategori
1.	Relevansi Program	61,75	Tinggi
2.	Kualitas Pelaksanaan	60,70	Sedang
3.	Pengalaman Profesional	61,40	Tinggi
4.	Transformasi Sikap Profesional	60,77	Sedang
Rata-Rata Total		61,16	Tinggi

Sumber: Olah Data Excel (Lampiran 14 Halaman 125)

Berdasarkan Tabel 4.8, hasil analisis menunjukkan bahwa skor rata-rata tertinggi diperoleh pada indikator relevansi program, yaitu sebesar 61,75%. Hal ini menunjukkan bahwa guru menilai materi, topik, dan studi kasus dalam PPG relevan dengan kebutuhan mereka serta kondisi nyata di sekolah, dan membantu

memahami permasalahan pembelajaran secara lebih kontekstual. Indikator pengalaman profesional memperoleh skor rata-rata 61,40%, yang menandakan bahwa guru merasakan manfaat PPG dalam membuka wawasan terhadap berbagai pendekatan pembelajaran baru, mendorong inovasi, serta memperkaya pengalaman profesional dan refleksi praktik mengajar mereka. Sementara itu, indikator kualitas pelaksanaan memperoleh skor 60,70% dan indikator transformasi sikap profesional 60,77%, sehingga termasuk dalam kategori sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa guru menilai kompetensi fasilitator, struktur dan sistem pembelajaran, evaluasi, serta pengaruh PPG terhadap sikap profesional masih perlu ditingkatkan secara signifikan agar lebih optimal.

Secara keseluruhan, keempat indikator tersebut menghasilkan rata-rata total sebesar 61,16%, termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa guru menilai PPG secara keseluruhan memberikan kontribusi positif dalam mendukung peningkatan kompetensi profesional secara konsisten dan berkelanjutan.

3) Hasil Kuesioner Motivasi Kerja

Setelah instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel, kuesioner motivasi kerja dibagikan kepada 57 responden penelitian. Instrumen ini terdiri atas 20 butir pernyataan yang dikelompokkan ke dalam lima aspek utama berdasarkan kebutuhan motivasi Maslow, yaitu fisiologis (*physiological needs*), keamanan (*safety needs*), sosial/kasih sayang (*love/belonging needs*), penghargaan (*esteem needs*), dan aktualisasi diri (*self-actualization needs*). Pernyataan-pernyataan tersebut dirancang untuk mengukur tingkat motivasi kerja guru, mencakup dorongan, komitmen, dan keterlibatan dalam melaksanakan tugas profesional mereka.

Pengisian kuesioner dilakukan menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Skor yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan program SPSS untuk memperoleh gambaran statistik deskriptif. Hasil analisis deskriptif skor motivasi kerja disajikan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9. Hasil Analisis Deskriptif Skor Motivasi Kerja
Statistics

MOTIVASI KERJA (X2)		
N	Valid	57
	Missing	0
	Mean	62,75
	Std. Error of Mean	,757
	Median	63,00
	Mode	60 ^a
	Std. Deviation	5,717
	Variance	32,689
	Range	22
	Minimum	50
	Maximum	72
	Sum	3577

a) Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.7, diperoleh *mean* (rata-rata) skor motivasi kerja guru sebesar 62,75, dengan skor *minimum* (nilai terendah) 50 dan skor *maximum* (nilai tertinggi) 72. *Median* (nilai tengah) sebesar 63 menunjukkan distribusi data yang relatif simetris di sekitar rata-rata, sedangkan *mode* (modus) 60 mencerminkan skor yang paling sering muncul di antara responden. Nilai *standard deviation* (standar deviasi) sebesar 5,717 menunjukkan bahwa penyebaran skor cukup terkendali, yang menandakan konsistensi persepsi guru mengenai motivasi kerja mereka, baik terkait fisiologis (*physiological needs*), keamanan (*safety needs*), sosial/kasih sayang (*love/belonging needs*), penghargaan (*esteem needs*), dan aktualisasi diri (*self-actualization needs*).

Untuk memperoleh gambaran lebih rinci mengenai motivasi kerja guru, skor kuesioner dianalisis berdasarkan lima indikator utama, yaitu fisiologis, keamanan, sosial/kasih sayang, penghargaan, dan aktualisasi diri. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui aspek mana dari motivasi kerja yang paling tinggi atau rendah menurut persepsi guru. Persentase skor motivasi kerja berdasarkan indikator disajikan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10. Persentase Skor Motivasi Kerja Berdasarkan Indikator

No.	Indikator	Persentase (%)	Kategori
1.	Fisiologis	62,98	Tinggi
2.	Keamanan	62,54	Tinggi
3.	Sosial/Kasih Sayang	62,98	Tinggi
4.	Penghargaan	62,02	Tinggi
5.	Aktualisasi Diri	63,25	Tinggi
Rata-Rata Total		62,75	Tinggi

Sumber: Olah Data Excel (Lampiran 15 Halaman 128)

Berdasarkan Tabel 4.10, hasil analisis menunjukkan bahwa skor rata-rata tertinggi diperoleh pada indikator aktualisasi diri, yaitu sebesar 63,25%. Hal ini menunjukkan bahwa guru termotivasi untuk terus mengembangkan kemampuan profesional, kreativitas, serta memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan pendidikan dan perkembangan optimal siswa. Indikator fisiologis dan sosial/kasih sayang memperoleh skor rata-rata 62,98%, yang menandakan bahwa guru bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup, menjaga kesejahteraan keluarga, dan membangun hubungan yang harmonis dengan rekan guru, siswa, dan orang tua. Indikator penghargaan memperoleh skor 62,02%, sedangkan indikator keamanan 62,54%, keduanya termasuk kategori tinggi, menunjukkan bahwa guru menilai motivasi mereka terkait pengakuan atas prestasi, perlindungan dari risiko pekerjaan, serta rasa aman di lingkungan kerja cukup kuat.

Secara keseluruhan, kelima indikator tersebut menghasilkan rata-rata total sebesar 62,75%, termasuk dalam

kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa guru memiliki motivasi kerja yang positif, konsisten, dan stabil dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

4) Hasil Kuesioner Kinerja Guru

Setelah instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel, kuesioner kinerja guru dibagikan kepada 57 responden penelitian. Instrumen ini terdiri atas 20 butir pernyataan yang dikelompokkan ke dalam lima aspek utama, yaitu Perencanaan Pembelajaran yang Efektif, Kemampuan Mengelola Pembelajaran, Pengelolaan Kelas yang Efektif, Evaluasi Pembelajaran, dan Komunikasi serta Hubungan Sosial dengan Siswa. Pernyataan-pernyataan tersebut dirancang untuk mengukur tingkat kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesional, baik dari segi perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan kelas, evaluasi, maupun interaksi dengan siswa.

Pengisian kuesioner dilakukan menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Skor yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan program SPSS untuk memperoleh gambaran statistik deskriptif. Rekapitulasi hasil analisis deskriptif skor kinerja guru disajikan pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11. Rekapitulasi Analisis Deskriptif Skor Kinerja Guru

Statistics		
KINERJA GURU (Y)		
N	Valid	57
	Missing	0
	Mean	58,65
	Std. Error of Mean	,835
	Median	59,00
	Mode	57 ^a
	Std. Deviation	6,300
	Variance	39,696
	Range	24
	Minimum	44

Maximum	68
Sum	3343

a) Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.11, diperoleh *mean* (rata-rata) skor kinerja guru sebesar 58,65, dengan skor *minimum* (nilai terendah) 44 dan skor *maximum* (nilai tertinggi) 68. *Median* (nilai tengah) sebesar 59 menunjukkan distribusi data yang relatif simetris di sekitar rata-rata, sedangkan *mode* (modus) 57 mencerminkan skor yang paling sering muncul di antara responden. Nilai *standard deviation* (standar deviasi) sebesar 6,300 menunjukkan bahwa penyebaran skor cukup terkendali, yang mengindikasikan konsistensi persepsi guru mengenai kinerja mereka dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengelola kelas, melakukan evaluasi, serta membangun komunikasi dan hubungan sosial dengan siswa.

Untuk memperoleh gambaran lebih rinci mengenai kinerja guru, skor kuesioner dianalisis berdasarkan lima indikator utama, yaitu perencanaan pembelajaran yang efektif, kemampuan mengelola pembelajaran, pengelolaan kelas yang efektif, evaluasi pembelajaran, dan komunikasi serta hubungan sosial dengan siswa. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui aspek mana dari kinerja guru yang dinilai paling tinggi atau masih perlu perhatian. Persentase skor kinerja guru berdasarkan indikator disajikan pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12. Persentase Skor Kinerja Guru Berdasarkan Indikator

No.	Indikator	Persentase (%)	Kategori
1.	Perencanaan Pembelajaran yang Efektif	58,42	Sedang
2.	Kemampuan Mengelola Pembelajaran	58,07	Sedang
3.	Pengelolaan Kelas yang Efektif	58,51	Sedang

4.	Evaluasi Pembelajaran	59,39	Sedang
5.	Komunikasi dan Hubungan Sosial	58,86	Sedang
Rata-Rata Total		58,65	Sedang

Sumber: Olah Data Excel (Lampiran 16 Halaman 131)

Berdasarkan Tabel 4.12, hasil analisis menunjukkan bahwa skor rata-rata tertinggi diperoleh pada indikator evaluasi pembelajaran, yaitu sebesar 59,39%. Hal ini menunjukkan bahwa guru menilai kemampuan mereka dalam menggunakan berbagai metode evaluasi, memberikan umpan balik konstruktif, serta memanfaatkan hasil evaluasi untuk memperbaiki proses belajar-mengajar cukup baik. Indikator pengelolaan kelas yang efektif memperoleh skor 58,51%, indikator komunikasi dan hubungan sosial 58,86%, indikator perencanaan pembelajaran yang efektif 58,42%, dan indikator kemampuan mengelola pembelajaran 58,07%, semuanya termasuk kategori sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja guru secara umum dinilai stabil, namun beberapa aspek masih perlu peningkatan, terutama dalam merencanakan dan mengelola pembelajaran agar lebih optimal.

Secara keseluruhan, kelima indikator tersebut menghasilkan rata-rata total sebesar 58,65%, termasuk dalam kategori sedang, yang menunjukkan bahwa kinerja guru berada pada level cukup baik, konsisten, dan dapat ditingkatkan lebih lanjut untuk mendukung keberhasilan proses pembelajaran di sekolah.

2. Analisis Data

a. Uji Prasyarat

Sebelum melakukan analisis statistik lebih lanjut, data penelitian terlebih dahulu diuji menggunakan uji prasyarat untuk memastikan teknik analisis yang dipilih tepat dan hasilnya valid. Uji prasyarat ini meliputi uji normalitas dan uji linearitas, yang menjadi fondasi penting dalam pemrosesan data. Hasil uji ini digunakan

sebagai dasar dalam menentukan prosedur analisis yang sesuai, sekaligus menjamin bahwa data penelitian layak untuk dianalisis lebih lanjut. Dengan demikian, interpretasi hasil penelitian menjadi lebih dapat dipercaya dan memiliki relevansi untuk digeneralisasikan pada populasi yang diteliti.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah data variabel penelitian mengikuti distribusi normal, sehingga analisis parametrik dapat diterapkan secara tepat. Pengujian ini menggunakan bantuan program SPSS dengan metode Kolmogorov–Smirnov. Kriteria pengambilan keputusan ditetapkan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) pada taraf kesalahan 0,05, di mana data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas untuk seluruh variabel penelitian disajikan pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13. Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality		
	Statistic	df	Sig.
PPG (X1)	,069	57	,200*
MOTIVASI KERJA (X2)	,069	57	,200*
KINERJA GURU (Y)	,071	57	,200*

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.13, hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov–Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk seluruh variabel penelitian, yaitu PPG (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja guru (Y), masing-masing sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data ketiga variabel tersebut mengikuti distribusi normal dan dapat digunakan untuk analisis statistik selanjutnya.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk menilai apakah hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linier, yang menjadi asumsi penting dalam analisis regresi. Pengujian ini menggunakan bantuan program SPSS dengan metode uji linearitas ANOVA. Kriteria pengambilan keputusan ditetapkan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) pada taraf kesalahan 0,05, di mana data dinyatakan linier apabila nilai Sig. lebih kecil dari 0,05. Hasil uji linearitas untuk PPG (X1) dengan kinerja guru (Y) disajikan pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14. Hasil Uji Linearitas PPG (X1) dengan Kinerja Guru (Y)

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA GURU (Y) * PPG (X1)	Between Groups	(Combined)	2064,149	24	86,006	17,328	,000
		Linearity	1999,523	1	1999,523	402,842	,000
		Deviation from Linearity	64,627	23	2,810	,566	,920
	Within Groups		158,833	32	4,964		
	Total		2222,982	56			

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.14, hasil uji linearitas dengan metode ANOVA menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk hubungan PPG (X1) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara PPG dan kinerja guru bersifat linier. Hasil uji linearitas untuk motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) disajikan pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15. Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Guru (Y)

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA GURU (Y) * PPG (X1)	Between Groups	(Combined)	2064,149	24	86,006	17,328	,000
		Linearity	1999,523	1	1999,523	402,842	,000
		Deviation from Linearity	64,627	23	2,810	,566	,920
	Within Groups		158,833	32	4,964		
	Total		2222,982	56			

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.15, hasil uji linearitas dengan metode ANOVA menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk hubungan motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru bersifat linier.

b. Uji Hipotesis

Setelah data penelitian memenuhi persyaratan prasyarat, yaitu uji normalitas dan uji linearitas, tahap berikutnya adalah melakukan analisis uji hipotesis untuk menilai hubungan dan pengaruh antar variabel. Uji hipotesis ini mencakup beberapa prosedur, yaitu uji regresi linear berganda, uji F (simultan), uji t (parsial), dan uji koefisien determinasi (R^2). Pelaksanaan uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, sekaligus mengevaluasi besarnya kontribusi pengaruh tersebut. Dengan demikian, hasil analisis dapat diinterpretasikan secara valid dan memiliki relevansi untuk digeneralisasikan pada populasi yang diteliti.

1) Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk merumuskan persamaan matematis yang menggambarkan hubungan antara variabel independen, yaitu PPG (X1) dan motivasi kerja (X2), dengan variabel dependen, yaitu kinerja guru (Y). Persamaan regresi ini menjadi dasar dalam pengujian hipotesis serta mempermudah prediksi kinerja guru berdasarkan variasi PPG dan motivasi kerja. Dengan persamaan regresi ini, peneliti dapat memahami arah dan besarnya pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen, serta menilai kontribusi masing-masing variabel independen terhadap kinerja guru secara terpisah. Pengujian ini menggunakan bantuan program SPSS untuk memperoleh persamaan regresi yang akurat

dan terukur. Hasil uji regresi linear berganda disajikan pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-8,193	1,906		-4,298	,000
1 PPG (X1)	,458	,065	,443	7,032	,000
MOTIVASI KERJA (X2)	,619	,069	,562	8,915	,000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.16, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = -8,193 + 0,458X_1 + 0,619X_2$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh kombinasi nilai PPG (X1) dan motivasi kerja (X2). Koefisien regresi masing-masing variabel menunjukkan besarnya kontribusi terhadap kinerja guru, di mana setiap kenaikan satu satuan pada PPG (X1) akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,458 satuan, dan setiap kenaikan satu satuan pada motivasi kerja (X2) akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,619 satuan. Persamaan regresi ini menjadi dasar pengujian uji t (parsial) untuk menilai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja guru, serta memberikan gambaran mengenai kontribusi relatif setiap variabel terhadap kinerja guru.

2) Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) dilakukan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu PPG (X1) dan motivasi kerja (X2), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru (Y), sehingga dapat diketahui kontribusi individual setiap variabel bebas secara signifikan. Pengujian ini menggunakan bantuan program SPSS dengan metode uji t. Kriteria pengambilan keputusan ditetapkan dengan membandingkan nilai signifikansi

(Sig.) pada taraf kesalahan 0,05, di mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dianggap signifikan apabila nilai Sig. lebih kecil dari 0,05. Hasil uji t (parsial) disajikan pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-8,193	1,906		-4,298	,000
1 PPG (X1)	,458	,065	,443	7,032	,000
MOTIVASI KERJA (X2)	,619	,069	,562	8,915	,000

a) Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.17, hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk PPG (X1) dan motivasi kerja (X2) masing-masing sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa masing-masing variabel independen memiliki pengaruh signifikan secara individual terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru (Y). Dengan kata lain, peningkatan nilai PPG maupun motivasi kerja akan berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas secara parsial memberikan pengaruh yang penting dalam memprediksi kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki kontribusi masing-masing terhadap kinerja guru, sehingga keduanya tetap relevan untuk dianalisis secara terpisah dalam penelitian ini.

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk menilai sejauh mana variabel independen memberikan kontribusi terhadap variasi variabel dependen. Pengujian ini menggunakan bantuan program SPSS untuk memperoleh nilai R^2 yang akurat dan terukur. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) parsial PPG (X1) terhadap kinerja guru (Y) disajikan pada Tabel 4.18.

Tabel 4.18. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Parsial PPG (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,948 ^a	,899	,898	2,016

a) Predictors: (Constant), PPG (X1)

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.18, hasil uji koefisien determinasi (R^2) secara parsial menunjukkan bahwa variabel PPG (X1) memiliki nilai R^2 sebesar 0,899. Artinya, PPG secara individu berkontribusi sebesar 89,9% terhadap kinerja guru (Y), sedangkan 10,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel PPG. Hasil ini menunjukkan bahwa PPG memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja guru dalam konteks penelitian ini. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) parsial motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) disajikan pada Tabel 4.19.

Tabel 4.19. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Parsial Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,960 ^a	,922	,921	1,774

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2)

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.19, hasil uji koefisien determinasi (R^2) secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai R^2 sebesar 0,922. Artinya, motivasi kerja secara individu berkontribusi sebesar 92,2% terhadap kinerja guru (Y), sedangkan 7,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja guru dalam konteks penelitian yang telah dilakukan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Deskripsi Pendidikan Profesi Guru (PPG), Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru di SD Kecamatan Pesisir Bukit

Hasil analisis deskriptif terhadap Pendidikan Profesi Guru (PPG), motivasi kerja, dan kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit menunjukkan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi profesional guru. Berdasarkan skor kuesioner PPG, rata-rata persepsi guru terhadap pelaksanaan dan manfaat PPG sebesar 61,16 dengan skor minimum 47 dan maksimum 71. Distribusi data yang relatif simetris ditunjukkan oleh median 61 dan modus 60, sedangkan standar deviasi 6,094 menunjukkan penyebaran skor yang terkendali. Analisis per indikator menunjukkan skor tertinggi terdapat pada relevansi program PPG (61,75%), yang menandakan bahwa guru menilai materi, topik, dan studi kasus dalam PPG sesuai dengan kebutuhan nyata di sekolah dan membantu memahami permasalahan pembelajaran secara kontekstual.

Aspek pengalaman profesional memperoleh skor 61,40%, yang menegaskan bahwa PPG membuka wawasan guru terhadap pendekatan pembelajaran baru, mendorong inovasi, dan memperkaya refleksi praktik mengajar. Sementara itu, aspek kualitas pelaksanaan dan transformasi sikap profesional masing-masing memiliki skor 60,70% dan 60,77%, menunjukkan perlunya peningkatan pada kompetensi fasilitator, struktur pembelajaran, serta dampak terhadap sikap profesional guru secara lebih optimal. Secara keseluruhan, skor rata-rata 61,16% termasuk kategori tinggi, yang mencerminkan bahwa PPG memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi profesional guru secara konsisten. Temuan ini sesuai dengan pendapat Darling-Hammond (2006), yang menyatakan bahwa program pelatihan profesional berperan penting dalam meningkatkan kompetensi pedagogik, sosial, dan profesional guru, serta sejalan dengan penelitian Hidayati et al. (2020) yang menunjukkan bahwa lulusan PPG menghadapi tantangan dalam merencanakan,

mengimplementasikan, dan mengevaluasi pembelajaran, namun tetap mampu memberikan respons profesional yang efektif di kelas.

Hasil analisis deskriptif motivasi kerja guru menunjukkan rata-rata skor sebesar 62,75, dengan nilai minimum 50 dan maksimum 72. Median 63 dan modus 60 menandakan distribusi data yang simetris, sedangkan standar deviasi 5,717 menunjukkan konsistensi persepsi guru mengenai motivasi mereka, baik terkait kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial/kasih sayang, penghargaan, maupun aktualisasi diri. Analisis indikator memperlihatkan skor tertinggi pada aktualisasi diri (63,25%), diikuti aspek fisiologis dan sosial/kasih sayang (62,98%), keamanan (62,54%), dan penghargaan (62,02%), yang semuanya termasuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan guru termotivasi untuk mengembangkan kemampuan profesional, berkontribusi optimal, menjaga kesejahteraan dasar, serta membangun hubungan harmonis dengan rekan sejawat, siswa, dan orang tua. Temuan ini sejalan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow (1954), yang menegaskan bahwa motivasi individu dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan dari tingkat dasar hingga aktualisasi diri, serta mendukung hasil penelitian Shaleh et al. (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja berkorelasi positif dengan sikap profesional guru dan kinerja, serta mempengaruhi disiplin kerja dalam melaksanakan tugas profesional.

Untuk kinerja guru, hasil deskriptif menunjukkan rata-rata skor 58,65, dengan skor minimum 44 dan maksimum 68. Median 59 dan modus 57 menunjukkan distribusi data yang relatif simetris, sedangkan standar deviasi 6,300 menandakan konsistensi persepsi guru terhadap kemampuan mereka dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengelola kelas, melakukan evaluasi, serta membangun komunikasi dan hubungan sosial dengan siswa. Dari lima indikator kinerja, skor tertinggi terdapat pada evaluasi pembelajaran (59,39%), diikuti komunikasi dan hubungan sosial (58,86%), pengelolaan kelas (58,51%), perencanaan pembelajaran (58,42%), dan kemampuan mengelola pembelajaran (58,07%). Rata-rata total 58,65 termasuk kategori sedang, menunjukkan kinerja guru cukup

baik, stabil, namun masih memerlukan peningkatan pada perencanaan dan pengelolaan pembelajaran. Temuan ini mendukung Permendikbud No. 6 Tahun 2018 mengenai kompetensi guru yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan interaksi sosial.

Secara keseluruhan, hasil deskriptif ini memberikan gambaran bahwa guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit memiliki persepsi positif terhadap PPG dan motivasi kerja, yang berdampak pada kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa guru tidak hanya mengapresiasi kualitas dan relevansi program PPG, tetapi juga memiliki dorongan intrinsik dan komitmen tinggi dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Meskipun kinerja guru tergolong sedang, PPG dan motivasi kerja berperan sebagai faktor penting yang mendukung pengembangan profesional guru secara berkelanjutan, membantu mereka meningkatkan kompetensi pedagogik, sosial, dan profesional, serta memperkuat kemampuan merencanakan, mengelola, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif.

2. Pengaruh Pendidikan Profesi Guru (PPG) terhadap Kinerja Guru di SD Kecamatan Pesisir Bukit

Berdasarkan hasil uji t (parsial) dan uji koefisien determinasi, Pendidikan Profesi Guru (PPG) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit. Nilai signifikansi PPG sebesar 0,000, lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05, menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada skor PPG secara nyata meningkatkan kinerja guru. Hal ini diperkuat oleh nilai R^2 parsial sebesar 0,899, yang berarti PPG berkontribusi 89,9% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar PPG. Dengan kata lain, pelaksanaan PPG memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, mengelola kelas, melaksanakan evaluasi, serta membangun interaksi yang efektif dengan siswa.

Analisis indikator PPG menunjukkan bahwa aspek relevansi program memperoleh skor tertinggi, yang menegaskan bahwa materi, topik, dan studi kasus yang diberikan sesuai dengan kebutuhan guru di sekolah

dan membantu memahami masalah pembelajaran secara kontekstual. Aspek pengalaman profesional juga tinggi, menunjukkan bahwa guru memperoleh wawasan baru, mendorong inovasi, dan memperkaya refleksi praktik mengajar mereka. Sementara itu, aspek kualitas pelaksanaan dan transformasi sikap profesional memperoleh skor sedang, yang menandakan perlunya peningkatan pada kompetensi fasilitator, struktur pembelajaran, serta dampak terhadap sikap profesional guru.

Pengaruh positif ini sejalan dengan penelitian Ningrum dan Rosyid (2023), yang menemukan bahwa partisipasi guru dalam program PPG meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di sekolah dasar, terutama dalam hal persiapan pembelajaran, manajemen kelas, dan evaluasi pembelajaran. Selain itu, Ashari (2022) menyatakan bahwa kegiatan pengembangan keprofesian guru secara sistematis berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, baik dalam keterampilan pedagogik maupun praktik pembelajaran di kelas. Temuan ini menunjukkan bahwa PPG, sebagai salah satu bentuk pengembangan profesional, memegang peranan penting dalam mendorong kinerja guru secara berkelanjutan. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa PPG memberikan dampak nyata bagi kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit, baik dari sisi kompetensi profesional maupun kualitas pelaksanaan tugas mengajar, sehingga program ini menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas proses pembelajaran di sekolah.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Kecamatan Pesisir Bukit

Berdasarkan hasil uji t (parsial) dan uji koefisien determinasi, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit. Nilai signifikansi motivasi kerja sebesar 0,000, lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05, menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada skor motivasi kerja secara nyata meningkatkan kinerja guru. Hal ini diperkuat oleh nilai R^2 parsial sebesar 0,922, yang berarti motivasi kerja berkontribusi 92,2% terhadap kinerja guru,

sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar motivasi kerja. Dengan kata lain, motivasi kerja memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, mengelola kelas, melaksanakan evaluasi, serta membangun interaksi yang efektif dengan siswa. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk lebih konsisten dalam menjalankan tugas profesionalnya, meningkatkan kualitas perencanaan pembelajaran, serta lebih adaptif dalam menghadapi dinamika proses belajar mengajar di kelas. Selain itu, motivasi yang kuat turut memperkuat komitmen guru dalam mencapai tujuan pembelajaran secara optimal dan berkelanjutan.

Analisis indikator motivasi kerja menunjukkan bahwa aspek aktualisasi diri memperoleh skor tertinggi, menandakan bahwa guru terdorong untuk terus mengembangkan kemampuan profesional dan kreativitas dalam mengajar. Aspek fisiologis, keamanan, sosial/kasih sayang, dan penghargaan juga memperoleh skor tinggi, yang menunjukkan bahwa guru bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar dan rasa aman, tetapi juga untuk membangun hubungan harmonis dengan rekan sejawat dan siswa, memperoleh pengakuan, serta mencapai tujuan profesional yang bermakna. Hal ini mencerminkan bahwa motivasi kerja guru bersifat multidimensional dan memengaruhi kinerja. Lebih lanjut, tingginya skor pada seluruh indikator tersebut mengindikasikan bahwa kebutuhan pada berbagai tingkatan telah terpenuhi dengan cukup baik, sehingga mendorong peningkatan semangat kerja, tanggung jawab, dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran secara optimal. Dengan demikian, motivasi kerja tidak hanya berperan sebagai pendorong internal, tetapi juga sebagai faktor penting yang berkontribusi terhadap kualitas kinerja guru di sekolah.

Pengaruh positif ini sejalan dengan penelitian Masrukah (2022), yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar dengan nilai signifikansi 0,000, sehingga terdapat hubungan linier antara motivasi kerja dan kinerja guru.

Selain itu, Ahyani & Fitria (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan analisis data menggunakan SPSS yang menunjukkan hubungan bermakna antara motivasi kerja dan performa guru. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, sebagai salah satu faktor internal dalam pengembangan profesional, memegang peranan penting dalam mendorong kinerja guru secara berkelanjutan. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan dampak nyata bagi kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit, baik dari sisi perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, evaluasi, maupun kualitas interaksi sosial dengan siswa, sehingga aspek ini menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas proses pembelajaran di sekolah.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam interpretasi hasil dan penerapannya. Pertama, sampel penelitian terbatas pada guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pesisir Bukit, sehingga hasil temuan mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasi ke wilayah atau jenjang pendidikan lain. Kedua, data penelitian diperoleh melalui kuesioner dan bersifat *self-report*, sehingga terdapat kemungkinan bias subjektif dari responden dalam menilai motivasi kerja, pengalaman PPG, dan kinerja mereka sendiri. Ketiga, penelitian ini menekankan analisis kuantitatif pada pengaruh PPG dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, sehingga faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti dukungan manajemen sekolah, kondisi sarana-prasarana, dan karakteristik siswa, belum dianalisis secara mendalam. Keempat, penelitian ini bersifat *cross-sectional*, sehingga pengaruh jangka panjang PPG dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak dapat sepenuhnya ditangkap.

Keterbatasan-keterbatasan ini menunjukkan perlunya penelitian lanjutan dengan cakupan sampel yang lebih luas, metode pengumpulan data yang beragam (misalnya observasi atau wawancara mendalam), serta desain

penelitian longitudinal untuk mengevaluasi dampak PPG dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dalam jangka waktu yang lebih panjang.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, kesimpulan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Deskripsi PPG, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pesisir Bukit memiliki persepsi positif terhadap Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan motivasi kerja yang tergolong tinggi, yang mencerminkan dukungan terhadap pengembangan profesional dan dorongan intrinsik dalam menjalankan tugas. PPG dipandang berkontribusi dalam meningkatkan wawasan dan kompetensi pedagogik, sedangkan motivasi kerja menunjukkan adanya komitmen kuat untuk berkembang dan mencapai aktualisasi diri dalam profesi keguruan. Namun demikian, kinerja guru yang berada pada kategori sedang mengindikasikan bahwa masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan, terutama pada perencanaan dan pengelolaan pembelajaran. Dengan demikian, PPG dan motivasi kerja menjadi faktor penting yang saling mendukung dalam peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan, meskipun tetap diperlukan penguatan pada aspek tertentu untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

2. Pengaruh Pendidikan Profesi Guru terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji t (parsial) dan koefisien determinasi, Pendidikan Profesi Guru (PPG) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit, dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) dan kontribusi sebesar 89,9% terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa PPG memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, mengelola kelas, melaksanakan evaluasi, serta membangun interaksi yang efektif dengan siswa. Temuan ini juga didukung oleh hasil

analisis indikator yang menunjukkan bahwa aspek relevansi program dan pengalaman profesional berada pada kategori tinggi. Dengan demikian, PPG dapat disimpulkan sebagai faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja guru melalui penguatan kompetensi profesional dan pedagogik secara berkelanjutan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji t (parsial) dan koefisien determinasi, motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit, dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) dan kontribusi sebesar 92,2% terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi yang sangat besar dalam meningkatkan kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, mengelola kelas, melaksanakan evaluasi, serta membangun interaksi yang efektif dengan siswa. Temuan ini juga didukung oleh analisis indikator yang menunjukkan seluruh aspek motivasi kerja berada pada kategori tinggi, terutama aktualisasi diri, yang mencerminkan tingginya dorongan internal guru dalam bekerja. Dengan demikian, motivasi kerja dapat disimpulkan sebagai faktor penting yang berperan kuat dalam meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

B. Implikasi

Berdasarkan temuan penelitian, implikasi penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

1. Implikasi bagi Pengembangan Profesional Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PPG memberikan kontribusi signifikan terhadap kompetensi profesional guru. Temuan ini menegaskan bahwa penyelenggaraan pelatihan dan program pengembangan keprofesian secara berkelanjutan tidak hanya meningkatkan kualitas pedagogik, tetapi juga memperkuat kemampuan refleksi, mendorong inovasi dalam praktik mengajar, serta membekali guru untuk menghadapi tantangan pembelajaran yang beragam di kelas.

2. Implikasi bagi Motivasi Kerja Guru

Temuan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja menekankan perlunya strategi sekolah untuk mendukung kebutuhan guru, mulai dari aspek fisiologis dan keamanan hingga penghargaan dan aktualisasi diri. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan keterlibatan, konsistensi, dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas profesional.

3. Implikasi bagi Kinerja Guru Di Kelas

Guru yang kompeten dan termotivasi mampu merencanakan pembelajaran secara efektif, mengelola kelas dengan kondusif, melaksanakan evaluasi, serta membangun komunikasi dan hubungan sosial yang baik dengan siswa. Implikasi ini menekankan perlunya integrasi antara pengembangan profesional dan motivasi kerja dalam strategi peningkatan kinerja guru.

4. Implikasi bagi Kebijakan Pendidikan Sekolah

Sekolah dan pihak terkait dapat memanfaatkan temuan ini sebagai dasar pengambilan keputusan dalam merancang program pelatihan, pembinaan guru, dan kebijakan penghargaan. Dengan memperkuat kedua faktor PPG dan motivasi kerja sekolah dapat meningkatkan efektivitas proses pembelajaran dan prestasi belajar siswa secara keseluruhan.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:

1. Peningkatan Kualitas PPG

Dinas Pendidikan dan penyelenggara PPG diharapkan memperkuat kualitas pelaksanaan program, terutama pada kompetensi fasilitator, struktur pembelajaran, serta strategi transformasi sikap profesional guru, agar kontribusi PPG terhadap kinerja guru semakin optimal. Selain itu, diperlukan evaluasi berkelanjutan agar pelaksanaan program lebih tepat

sasaran dan berdampak nyata pada peningkatan mutu pembelajaran di sekolah.

2. Penguatan Motivasi Kerja Guru

Sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pemenuhan kebutuhan guru mulai dari aspek fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Strategi ini dapat berupa pengakuan prestasi, dukungan pengembangan profesional, dan pembinaan hubungan harmonis antar guru dan siswa.

3. Integrasi PPG dan Motivasi Kerja dalam Strategi Pengembangan Guru

Kombinasi antara pelatihan profesional melalui PPG dan penguatan motivasi kerja perlu dijadikan bagian dari strategi berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja guru, dengan fokus pada peningkatan perencanaan, pengelolaan pembelajaran, evaluasi, dan interaksi sosial yang efektif.

4. Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Guru secara Berkelanjutan

Sekolah disarankan melakukan monitoring dan evaluasi rutin terhadap kinerja guru, untuk memastikan bahwa peningkatan kompetensi melalui PPG dan motivasi kerja berdampak nyata pada kualitas pembelajaran serta prestasi belajar siswa. Hasil evaluasi dapat menjadi dasar pengembangan program pelatihan lanjutan dan intervensi motivasi yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2019). *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an.
- Agustina, A., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2021). Pengaruh tunjangan sertifikasi dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru. *Jurnal Pendidikan*, 5(3), 7210–7221.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Barkah, L., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi pedagogik guru Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 14(2), 101–112.
- Burhanudin, B. (2016). *Pengelolaan kelas dan evaluasi pembelajaran*. Pustaka Pelajar.
- Depdiknas. (2010). *Pedoman sertifikasi guru dan peningkatan mutu pendidikan*. Departemen Pendidikan Nasional.
- Ditjen GTK. (2020). *Pedoman sertifikasi guru dan profesionalisme tenaga pendidik*. Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.
- Djalali, M. (2024). Pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja dan motivasi kerja guru sekolah dasar se-Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(15), 253–258.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Habibah, N. (2023). Peningkatan profesionalisme guru melalui program Pendidikan Profesi Guru (PPG). *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 55–68.
- Habibie, M., Suryatni, M., & Nurmayanti, S. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Pondok Pesantren Al-Halimy Sesela Lombok Barat. *JPSDM: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram*, 3(2).
- Hasan, A. (2004). *Metodologi penelitian sosial dan pendidikan*. PT RajaGrafindo Persada.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

- Ihwani, N., Arafat, Y., & Setiawan, A. A. (2021). Pengaruh sertifikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Cahaya Pendidikan*, 7(1), 21–24.
- Javiarma, D., Santoso, A., & Putra, R. (2025). Efektivitas Pendidikan Profesi Guru (PPG) di Sekolah Dasar: Tantangan dan implementasi. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 18(1), 23–38.
- Kemdikbud. (2013). *Pendidikan Profesi Guru: Panduan pelaksanaan*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Kemendikbudristek. (2024). *Permendikbudristek Nomor 19 Tahun 2024 tentang Pendidikan Profesi Guru*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2023). *Laporan kinerja guru dan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Indonesia*. Kemendikbudristek.
- Mardhatillah, M., & Surjanti, T. (2023). Dampak Pendidikan Profesi Guru terhadap kompetensi pedagogik dan profesional guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 12(3), 89–102.
- Martono, N. (2011). *Metodologi penelitian pendidikan: Konsep dan aplikasi*. Pustaka Pelajar.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Mulyasa, E. (2017). *Menjadi guru profesional: Strategi dan implementasi*. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, U. (2012). *Psikologi motivasi kerja: Teori dan aplikasi*. Rineka Cipta.
- Permendikbud. (2013). *Permendikbud Nomor 87 Tahun 2013 tentang Pendidikan Profesi Guru*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157.
- Ridwan, M. (2009). *Skala pengukuran variabel-variabel penelitian*. Alfabeta.
- Ridwanudin, D., & Takiddin. (2025). Evaluasi efektivitas program Pendidikan Profesi Guru (PPG) dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MI. *Elementar: Jurnal Pendidikan Dasar*, 5(2), 127–136.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

Sijabat, D., Putri, A., & Nasution, F. (2022). Motivasi kerja guru dan pengaruhnya terhadap kinerja di Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 11(2), 45–57.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sulaeman, M., & Surahman, M. (2022). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan sertifikasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kota Banjar. *Perwira Journal of Economics and Business*, 2(1).

Supardi, A. (2013). *Manajemen kinerja guru*. Rajawali Pers.



Lampiran 1

Kuesioner Uji Coba Instrumen Penelitian

A. Pengantar Kuesioner

Assalamu'alaikum wr. wb.

Yth. Bapak/Ibu Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pesisir Bukit

Perkenalkan, saya Memi Hayati, NIM 230024032, mahasiswa Program Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri Kerinci. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian tesis berjudul: **“Pengaruh Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit.”**

Kuesioner ini merupakan uji coba instrumen penelitian yang bertujuan untuk menguji kejelasan, kelayakan, dan keterukuran butir pernyataan sebelum digunakan dalam penelitian utama.

Bapak/Ibu diharapkan mengisi kuesioner ini secara jujur dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Tidak terdapat jawaban benar atau salah dalam pengisian kuesioner ini. Seluruh informasi yang diberikan bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Partisipasi Bapak/Ibu sangat berarti bagi penyempurnaan instrumen penelitian ini. Atas kesediaan dan kerja sama yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Hormat Saya,

Memmi Hayati

NIM. 230024032

B. Instruksi Pengisian Kuesioner

1. Pengisian Identitas Responden

a. Tujuan

Bagian ini digunakan untuk mengumpulkan data demografis dan profesional sebagai dasar analisis deskriptif.

b. Petunjuk Pengisian

- ✓ Isilah seluruh identitas sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
- ✓ Untuk pertanyaan terbuka (Nama, NIP, Usia, dan Sekolah Tempat Mengajar), tuliskan jawaban secara singkat dan jelas sesuai fakta.
- ✓ Untuk pertanyaan pilihan (Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Status Kepegawaian, Jabatan, dan Lama Mengajar), beri tanda centang (☑) pada jawaban yang sesuai.
- ✓ Setiap pertanyaan pilihan hanya boleh dipilih satu jawaban.
- ✓ Pastikan seluruh jawaban diisi dengan jujur dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

2. Pengisian Pertanyaan Variabel (PPG, Motivasi Kerja, Kinerja Guru)

a. Tujuan

Bagian ini digunakan untuk mengukur tanggapan terhadap pernyataan yang berkaitan dengan Pendidikan Profesi Guru (PPG), motivasi kerja, dan kinerja guru.

b. Petunjuk Pengisian

- ✓ Bacalah setiap pernyataan dengan saksama sebelum menjawab agar jawaban yang diberikan sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang sebenarnya.
- ✓ Setiap pernyataan menggunakan skala Likert 1–5 dengan keterangan sebagai berikut:

Skala	Arti	Petunjuk Pengisian
1	Sangat Tidak Setuju	Dipilih jika pernyataan sama sekali tidak sesuai dengan pengalaman responden.

2	Tidak Setuju	Dipilih jika pernyataan tidak sesuai dengan pengalaman responden.
3	Netral	Dipilih jika responden ragu-ragu dengan pengalaman responden.
4	Setuju	Dipilih jika pernyataan sesuai dengan pengalaman responden.
5	Sangat Setuju	Dipilih jika pernyataan sangat sesuai dengan pengalaman responden.

- ✓ Beri tanda centang (☑) pada satu angka yang sesuai dengan pendapat atau pengalaman yang sebenarnya.
- ✓ Setiap pertanyaan pilihan hanya boleh dipilih satu jawaban.
- ✓ Pastikan seluruh jawaban diisi dengan jujur dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

C. Identitas Responden

No.	Kategori	Jawaban/Pilihan
1.	Nama	
2.	NIP	
3.	Jenis Kelamin	☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
4.	Usia	 Tahun
5.	Pendidikan Terakhir	☐ S1 ☐ S2 ☐ S3
6.	Status Kepegawaian	☐ PNS ☐ P3K ☐ Honorer
7.	Jabatan	☐ Guru Kelas ☐ Guru Mata Pelajaran
8.	Sekolah Tempat Mengajar	
9.	Lama Mengajar	☐ <5 Tahun ☐ 5–10 Tahun ☐ 11–15 Tahun ☐ >15 Tahun
10.	Kode Responden	 (Diisi oleh Peneliti)

D. Bagian Pertanyaan Utama

1. Pendidikan Profesi Guru (PPG)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban
A. Relevansi Program		
1.	Materi dalam program PPG sesuai dengan kebutuhan saya sebagai guru.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
2.	Materi PPG mudah diterapkan dalam praktik pembelajaran di kelas.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
3.	Studi kasus yang diberikan dalam PPG sesuai dengan kondisi nyata di sekolah.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
4.	Topik-topik yang dibahas dalam PPG relevan dengan tantangan pembelajaran saat ini.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
5.	Program PPG membantu saya memahami permasalahan pembelajaran secara lebih kontekstual.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
B. Kualitas Pelaksanaan		
6.	Fasilitator PPG memiliki kompetensi profesional yang baik dalam menyampaikan materi.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
7.	Pendampingan intensif selama PPG membantu saya memahami materi secara mendalam.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
8.	Sistem pembelajaran dalam PPG tersusun secara terstruktur dan sistematis.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
9.	Kegiatan pembelajaran dalam PPG dilaksanakan secara profesional dan terorganisir.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
10.	Evaluasi dan umpan balik selama PPG diberikan secara jelas dan konstruktif.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

C. Pengalaman Profesional		
11.	PPG memberikan kesempatan bagi saya untuk melakukan refleksi terhadap praktik mengajar.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
12.	PPG membuka wawasan saya terhadap berbagai pendekatan pembelajaran yang baru.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
13.	PPG mendorong saya untuk mencoba berbagai inovasi dalam pembelajaran.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
14.	Melalui PPG, saya memperoleh pengalaman belajar yang memperkaya kompetensi profesional saya.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
15.	PPG membantu saya mengembangkan pola pikir reflektif dalam menjalankan tugas sebagai guru.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
D. Transformasi Sikap Profesional		
16.	Setelah mengikuti PPG, saya merasa jauh lebih percaya diri dalam mengajar.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
17.	Setelah mengikuti PPG, saya lebih berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
18.	Setelah mengikuti PPG, saya lebih siap menghadapi tantangan dalam proses mengajar.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
19.	PPG memengaruhi sikap profesional saya menjadi lebih terbuka terhadap perubahan.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
20.	PPG mendorong saya untuk terus mengembangkan diri sebagai pendidik profesional.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□

2. Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban
A. Fisiologis (<i>Physiological Needs</i>)		
1.	Saya bekerja sebagai guru agar penghasilan saya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
2.	Saya terdorong melaksanakan tugas mengajar secara konsisten supaya kebutuhan makan, minum, dan kesehatan tetap terpenuhi.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
3.	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh agar bisa menjaga tempat tinggal dan kesejahteraan keluarga.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
4.	Kebutuhan dasar hidup menjadi salah satu alasan saya bersemangat melaksanakan pekerjaan.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
5.	Saya merasa termotivasi untuk bekerja karena penghasilan dari pekerjaan ini membantu menjaga kualitas hidup saya dan keluarga.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
B. Keamanan (<i>Safety Needs</i>)		
6.	Saya termotivasi bekerja karena pekerjaan guru memberikan rasa aman dan stabil secara finansial.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
7.	Kepastian dalam karier dan pekerjaan membuat saya terdorong untuk melaksanakan tugas dengan baik.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
8.	Saya bekerja serius untuk memastikan lingkungan sekolah aman dan nyaman bagi saya dan siswa.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

9.	Rasa aman secara psikologis dan perlindungan dari risiko pekerjaan memengaruhi semangat kerja saya.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
10.	Saya termotivasi karena hak dan prosedur kerja saya jelas, sehingga saya merasa terlindungi di sekolah.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
C. Sosial/Kasih Sayang (<i>Love/Belonging Needs</i>)		
11.	Saya bekerja dengan semangat karena dapat membangun hubungan yang harmonis dengan rekan guru, siswa, dan orang tua.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
12.	Saya terdorong bekerja supaya diterima dan dihargai oleh teman sejawat dan lingkungan sekolah.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
13.	Hubungan kerja yang harmonis membuat saya lebih antusias melaksanakan tugas mengajar.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
14.	Saya bekerja dengan baik karena ingin merasa menjadi bagian dari tim guru di sekolah.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
15.	Saya merasa termotivasi bekerja untuk membina persahabatan dan kerja sama yang positif di sekolah.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
D. Penghargaan (<i>Esteem Needs</i>)		
16.	Saya terdorong bekerja untuk mendapatkan pengakuan atas prestasi dan kontribusi saya sebagai guru.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
17.	Saya bekerja lebih baik karena ingin dihargai oleh kepala sekolah, rekan guru, dan orang tua siswa.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□

18.	Saya termotivasi untuk menunjukkan kompetensi dan tanggung jawab saya dalam mengajar.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
19.	Pencapaian pribadi dan profesional yang signifikan dan bermakna membuat saya lebih semangat serta termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
20.	Saya bekerja untuk memperoleh reputasi baik, meningkatkan kredibilitas, dan membangun kepercayaan yang kuat di lingkungan sekolah.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
E. Aktualisasi Diri (<i>Self-Actualization Needs</i>)		
21.	Saya termotivasi bekerja untuk terus mengembangkan kemampuan profesional dan kreativitas dalam mengajar setiap siswa.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
22.	Saya terdorong melaksanakan tugas agar dapat secara efektif mencapai tujuan pribadi dan profesional yang bermakna.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
23.	Saya bekerja maksimal untuk sepenuhnya memanfaatkan potensi diri dan terus meningkatkan kualitas pengajaran.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
24.	Kesempatan belajar, berinovasi, dan berkembang secara terus-menerus menjadi motivasi utama saya dalam melaksanakan tugas harian.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
25.	Saya bekerja karena ingin memberikan kontribusi nyata dan signifikan terbaik bagi kemajuan pendidikan serta perkembangan optimal siswa.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□

3. Kinerja Guru

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban
A. Perencanaan Pembelajaran yang Efektif		
1.	Saya selalu menyusun modul ajar secara sistematis, jelas, dan terukur sebelum melaksanakan proses mengajar.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
2.	Saya memilih metode dan strategi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
3.	Materi ajar yang saya siapkan disesuaikan dengan kebutuhan belajar siswa.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
4.	Saya merencanakan tujuan pembelajaran yang realistis dan dapat dicapai oleh siswa.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
5.	Perencanaan pembelajaran yang saya buat membantu saya melaksanakan proses belajar.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
B. Kemampuan Mengelola Pembelajaran		
6.	Saya dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan menarik dan menyenangkan bagi siswa.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
7.	Saya mendorong siswa untuk aktif berpartisipasi dalam kegiatan pembelajaran.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
8.	Saya menyesuaikan cara mengajar dengan kemampuan dan kebutuhan siswa di kelas.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
9.	Saya mampu menjaga fokus dan keterlibatan siswa selama proses pembelajaran.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

10.	Saya menggunakan berbagai strategi agar pembelajaran berjalan efektif dan sesuai tujuan.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
C. Pengelolaan Kelas yang Efektif		
11.	Saya mampu menciptakan suasana kelas yang kondusif untuk belajar.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
12.	Saya menjaga disiplin siswa dengan cara yang adil dan bijaksana.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
13.	Saya memotivasi siswa agar semangat belajar tetap tinggi.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
14.	Saya mampu menangani masalah yang muncul di kelas dengan tepat dan efektif.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
15.	Saya mengatur kegiatan di kelas sehingga semua siswa dapat terlibat aktif.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
D. Evaluasi Pembelajaran		
16.	Saya menggunakan berbagai metode evaluasi untuk menilai pencapaian belajar siswa.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
17.	Saya memberikan umpan balik secara rutin dan konstruktif agar siswa dapat memperbaiki serta meningkatkan hasil belajarnya.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
18.	Saya menilai hasil belajar siswa secara objektif dan adil.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
19.	Evaluasi yang saya lakukan membantu meningkatkan pemahaman siswa terhadap materi.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
20.	Saya memanfaatkan hasil evaluasi untuk memperbaiki cara mengajar di pertemuan berikutnya.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□

E. Komunikasi dan Hubungan Sosial dengan Siswa		
21.	Saya mendengarkan siswa dengan seksama dan menghargai pendapat mereka.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
22.	Saya menyampaikan arahan dan penjelasan dengan jelas dan mudah dipahami siswa.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
23.	Saya memberikan motivasi dan dukungan agar siswa percaya diri dalam belajar.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
24.	Saya berusaha membangun hubungan yang positif dengan semua siswa di kelas.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
25.	Saya dapat berkomunikasi dengan siswa sehingga mereka merasa nyaman dan termotivasi belajar.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□

Lampiran 2

Identitas Responden Uji Coba Kuesioner Penelitian

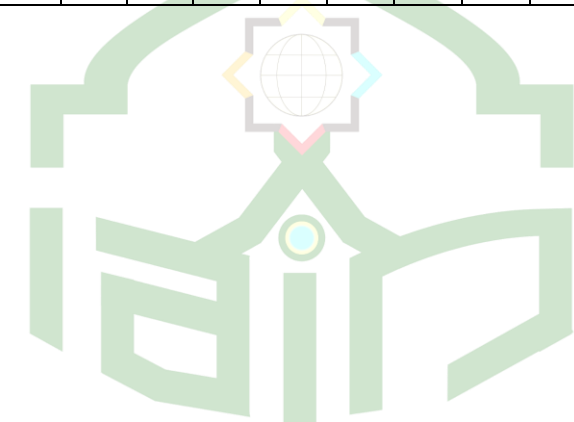
No.	Nama	NIP	P/L	Usia (Tahun)	Pendidikan Terakhir	Status Kepegawaian	Jabatan	Sekolah Tempat Mengajar	Lama Mengajar (Tahun)	Kode
1.	Devi Oktafia	—	P	38	S1	Honorar	Guru Mapel	SDN 037/XI Koto Keras	>15	U1
2.	Ida Kusmayati	198006022011012004	P	46	S1	PNS	Guru Mapel	SDN 037/XI Koto Keras	11–15	U2
3.	Nika Dwi Oktafiannti	199810262025212021	P	28	S1	PNS	Guru Kelas	SDN 037/XI Koto Keras	<5	U3
4.	Novi Hardianty	—	P	28	S1	Honorar	Guru Mapel	SDN 037/XI Koto Keras	5–10	U4
5.	Anisa Rahma	—	P	25	S1	Honorar	Guru Mapel	SDN 038/XI Koto Lolo	<5	U5
6.	Desmurwati	196812261989012002	P	57	S1	PNS	Guru Kelas	SDN 038/XI Koto Lolo	>15	U6
7.	Lismawati	197110061996062001	P	54	S1	PNS	Guru Kelas	SDN 038/XI Koto Lolo	>15	U7
8.	Rizky A.H. Fauzan	—	L	33	S1	Honorar	Guru Mapel	SDN 038/XI Koto Lolo	<5	U8
9.	Rosdiana	196903172023212001	P	56	S1	P3K	Guru Kelas	SDN 039/XI Sungai Liuk	<5	U9
10.	Retdiana	199103072024212042	P	34	S1	P3K	Guru Kelas	SDN 039/XI Sungai Liuk	<5	U10
11.	Asmaneli	198104142024212008	P	44	S1	P3K	Guru Kelas	SDN 039/XI Sungai Liuk	<5	U11
12.	Bet Setia Dewi	—	P	37	S1	Honorar	Guru Mapel	SDN 042/XI Seberang	>15	U12
13.	Etila Oventri Deti	—	P	26	S1	Honorar	Guru Mapel	SDN 042/XI Seberang	<5	U13
14.	Hernaili	197310011994062001	P	52	S1	PNS	Guru Kelas	SDN 042/XI Seberang	>15	U14
15.	Baiti Susnival	—	P	38	S1	Honorar	Guru Mapel	SDN 043/XI Koto Renah	5–10	U15
16.	Deasy Siska Putri	198909112013012001	P	36	S1	PNS	Guru Kelas	SDN 043/XI Koto Renah	11–15	U16
17.	Feni Adriani	198807152024212037	P	37	S1	P3K	Guru Mapel	SDN 043/XI Koto Renah	11–15	U17
18.	Rycqah Lenada Utami	200004142025212014	P	25	S1	P3K	Guru Kelas	SDN 043/XI Koto Renah	<5	U18
19.	Tiara Oktarini	—	P	26	S1	Honorar	Guru Mapel	SDN 043/XI Koto Renah	<5	U19
20.	Tristania	199104282025212048	P	34	S1	P3K	Guru Kelas	SDN 043/XI Koto Renah	<5	U20
21.	Liza Gustin	199708082024212033	P	29	S1	P3K	Guru Mapel	SDN 044/XI Koto Bento	<5	U21
22.	Midiawati	—	P	27	S1	Honorar	Guru Mapel	SDN 044/XI Koto Bento	<5	U22
23.	Mira Prasillia	—	P	25	S1	Honorar	Guru Mapel	SDN 044/XI Koto Bento	<5	U23
24.	Debi Chintia Dewi	—	P	36	S1	Honorar	Guru Mapel	SDN 045/XI Koto Dua	5–10	U24
25.	Diza Marseptilia	—	P	39	S1	Honorar	Guru Mapel	SDN 045/XI Koto Dua	5–10	U25
26.	Marina Dian Sari	198710132014022002	P	38	S1	PNS	Guru Kelas	SDN 045/XI Koto Dua	11–15	U26
27.	Rosmita	197307242023212001	P	52	S1	P3K	Guru Kelas	SDN 045/XI Koto Dua	<5	U27

No.	Nama	NIP	P/L	Usia (Tahun)	Pendidikan Terakhir	Status Kepegawaian	Jabatan	Sekolah Tempat Mengajar	Lama Mengajar (Tahun)	Kode
28.	Elvi Haryati	—	P	26	S1	Honorer	Guru Mapel	SDN 046/XI Koto Tengah	<5	U28
29.	Lestari Pebriati	198202232014072002	P	44	S1	PNS	Guru Kelas	SDN 046/XI Koto Tengah	11–15	U29
30.	Nurlina	197303072006042020	P	53	S1	PNS	Guru Kelas	SDN 046/XI Koto Tengah	>15	U30



[illegible]

No.	Kode Responden	Nomor Pernyataan																				Total Skor
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
24.	U24	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	53
25.	U25	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	46
26.	U26	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	54
27.	U27	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	43
28.	U28	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	53
29.	U29	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	47
30.	U30	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	53



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas Kuesioner Uji Coba Instrumen Penelitian Pendidikan Profesi Guru (PPG)

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL_SKOR
P1	Pearson Correlation	1	.848**	.890**	.890**	.879**	.815**	.976**	.809**	.899**	.928**	.879**	.775**	1.000**	.848**	.890**	.890**	.879**	.815**	1.000**	.899**	.953**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.848**	1	.784**	.881**	.895**	.856**	.817**	.965**	.784**	.918**	.895**	.817**	.848**	1.000**	.784**	.881**	.895**	.856**	.848**	.965**	.945**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.890**	.784**	1	.772**	.815**	.924**	.858**	.741**	1.000**	.815**	.815**	.884**	.890**	.784**	1.000**	.772**	.815**	.924**	.890**	.741**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.890**	.881**	.772**	1	.766**	.848**	.858**	.914**	.772**	.964**	.766**	.884**	.890**	.881**	.772**	1.000**	.766**	.848**	.890**	.914**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.879**	.895**	.815**	.766**	1	.741**	.849**	.857**	.815**	.807**	1.000**	.699**	.879**	.895**	.815**	.766**	1.000**	.741**	.879**	.857**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.815**	.856**	.924**	.848**	.741**	1	.780**	.815**	.924**	.890**	.741**	.962**	.815**	.856**	.924**	.848**	.741**	1.000**	.815**	.815**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.976**	.817**	.858**	.858**	.849**	.780**	1	.775**	.858**	.900**	.849**	.735**	.976**	.817**	.858**	.858**	.849**	.780**	.976**	.775**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.809**	.965**	.741**	.914**	.857**	.815**	.775**	1	.741**	.881**	.857**	.849**	.809**	.965**	.741**	.914**	.857**	.815**	.809**	1.000**	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.890**	.784**	1.000**	.772**	.815**	.924**	.858**	.741**	1	.815**	.815**	.884**	.890**	.784**	1.000**	.772**	.815**	.924**	.890**	.741**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.928**	.918**	.815**	.964**	.807**	.890**	.900**	.881**	.815**	1	.807**	.851**	.928**	.918**	.815**	.964**	.807**	.890**	.928**	.881**	.953**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Pearson Correlation	.879**	.895**	.815**	.766**	1.000**	.741**	.849**	.857**	.815**	.807**	1	.699**	.879**	.895**	.815**	.766**	1.000**	.741**	.879**	.857**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12	Pearson Correlation	.775**	.817**	.884**	.884**	.699**	.962**	.735**	.849**	.884**	.851**	.699**	1	.775**	.817**	.884**	.884**	.699**	.962**	.775**	.849**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P13	Pearson Correlation	1.000**	.848**	.890**	.890**	.879**	.815**	.976**	.809**	.890**	.928**	.879**	.775**	1	.848**	.890**	.890**	.879**	.815**	1.000**	.809**	.953**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P14	Pearson Correlation	.848**	1.000**	.784**	.881**	.895**	.856**	.817**	.965**	.784**	.918**	.895**	.817**	.848**	1	.784**	.881**	.895**	.856**	.848**	.965**	.945**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P15	Pearson Correlation	.890**	.784**	1.000**	.772**	.815**	.924**	.858**	.741**	1.000**	.815**	.815**	.884**	.890**	.784**	1	.772**	.815**	.924**	.890**	.741**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P16	Pearson Correlation	.890**	.881**	.772**	1.000**	.766**	.848**	.858**	.914**	.772**	.964**	.766**	.884**	.890**	.881**	.772**	1	.766**	.848**	.890**	.914**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P17	Pearson Correlation	.879**	.895**	.815**	.766**	1.000**	.741**	.849**	.857**	.815**	.807**	1.000**	.699**	.879**	.895**	.815**	.766**	1	.741**	.879**	.857**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P18	Pearson Correlation	.815**	.856**	.924**	.848**	.741**	1.000**	.780**	.815**	.924**	.890**	.741**	.962**	.815**	.856**	.924**	.848**	.741**	1	.815**	.815**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P19	Pearson Correlation	1.000**	.848**	.890**	.890**	.879**	.815**	.976**	.809**	.890**	.928**	.879**	.775**	1.000**	.848**	.890**	.890**	.879**	.815**	1	.809**	.953**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P20	Pearson Correlation	.809**	.965**	.741**	.914**	.857**	.815**	.775**	1.000**	.741**	.881**	.857**	.849**	.809**	.965**	.741**	.914**	.857**	.815**	.809**	1	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_SKOR	Pearson Correlation	.953**	.945**	.921**	.930**	.914**	.921**	.923**	.922**	.921**	.953**	.914**	.897**	.953**	.945**	.921**	.930**	.914**	.921**	.953**	.922**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

Lampiran 5

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Uji Coba Instrumen Penelitian Pendidikan Profesi Guru (PPG)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,992	20



Lampiran 6

Hasil Uji Validitas Kuesioner Uji Coba Instrumen Penelitian Motivasi Kerja

No.	Kode Responden	Nomor Pernyataan																									Total Skor
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1.	U1	4	4	3	4	2	4	1	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	2	5	4	4	1	4	4	92
2.	U2	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	93
3.	U3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	1	4	4	3	5	4	3	3	5	4	4	87
4.	U4	4	4	4	5	1	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	100
5.	U5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	3	2	4	4	92
6.	U6	5	4	4	5	2	4	1	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	2	5	4	4	1	5	4	100
7.	U7	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	92
8.	U8	4	4	4	4	1	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	97
9.	U9	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	1	4	4	3	5	4	3	3	2	4	4	85
10.	U10	4	4	4	5	2	4	1	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	2	5	4	4	1	5	5	101
11.	U11	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	99
12.	U12	4	4	3	4	1	4	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	95
13.	U13	3	3	3	4	2	3	1	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	2	4	3	3	1	4	4	81
14.	U14	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	104
15.	U15	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	3	5	4	3	3	2	4	4	86
16.	U16	5	4	4	5	1	4	1	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	104
17.	U17	4	4	3	4	2	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	2	5	4	4	3	4	4	96
18.	U18	3	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	3	1	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	89
19.	U19	4	4	4	5	2	4	1	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	2	5	4	4	1	5	5	101
20.	U20	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	93
21.	U21	4	4	3	4	1	4	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	95
22.	U22	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	1	4	4	3	5	4	3	3	5	4	4	89
23.	U23	4	4	4	5	2	4	1	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	2	5	4	4	1	5	5	101

No.	Kode Responden	Nomor Pernyataan																									Total Skor
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
24.	U24	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	93
25.	U25	4	4	3	4	1	4	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	95
26.	U26	3	3	3	4	2	3	1	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	2	4	3	3	1	4	4	81
27.	U27	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	2	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	109
28.	U28	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	3	2	4	4	91
29.	U29	5	4	4	5	1	4	1	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	104
30.	U30	4	4	3	4	2	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	2	5	4	4	3	4	4	96



Lampiran 7

Hasil Uji Validitas Kuesioner Uji Coba Instrumen Penelitian Motivasi Kerja

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	TOTAL_SKOR
P1	Pearson Correlation	1	.728**	.525**	.527**	-.396*	.728**	-.177	.541**	.571**	.728**	.525**	.541**	.541**	.836**	.371*	.402*	.571**	.728**	-.303	.571**	.728**	.571**	-.041	.541**	.392*	.731**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.003	.030	.000	.349	.002	.001	.000	.003	.002	.002	.000	.044	.028	.001	.000	.104	.001	.000	.001	.832	.002	.032	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.728**	1	.426*	.395*	-.424*	1.000**	-.016	.333	.645**	1.000**	.426*	.333	.333	.829**	.477**	.302	.645**	1.000**	-.466**	.645**	1.000**	.645**	-.099	.333	.364*	.751**
	Sig. (2-tailed)		.000	.019	.031	.000	.933	.072	.000	.000	.000	.019	.072	.072	.000	.008	.105	.000	.000	.009	.000	.000	.000	.604	.072	.048	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.525**	.426*	1	.926**	-.442*	.426*	-.330	.780**	.661**	.426*	1.000**	.780**	.780**	.354	.333	.707**	.661**	.426*	-.182	.661**	.426*	.661**	.000	.780**	.853**	.771**
	Sig. (2-tailed)		.003	.019	.000	.000	.015	.019	.075	.000	.000	.019	.000	.000	.055	.072	.000	.019	.335	.000	.019	.000	.019	.000	1.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.527**	.395*	.926**	1	-.364*	.395*	-.301	.843**	.612**	.395*	.926**	.843**	.843**	.327	.308	.764**	.612**	.395*	-.181	.612**	.395*	.612**	-.048	.843**	.921**	.769**
	Sig. (2-tailed)		.003	.031	.000	.048	.031	.106	.000	.000	.031	.000	.000	.000	.077	.097	.000	.031	.338	.000	.031	.000	.031	.000	.803	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	-.396*	-.424*	-.442*	-.364*	1	-.424*	.629**	-.320	-.762**	-.424*	-.442*	-.320	-.320	-.286	-.690**	-.299	-.762**	-.424*	-.340	-.762**	-.424*	-.762**	.170	-.320	-.341	-.336
	Sig. (2-tailed)		.030	.020	.015	.048	.020	.000	.085	.000	.020	.015	.085	.085	.125	.000	.108	.000	.020	.066	.000	.020	.000	.368	.085	.065	.069
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.728**	1.000**	.426*	.395*	-.424*	1	-.016	.333	.645**	1.000**	.426*	.333	.333	.829**	.477**	.302	.645**	1.000**	-.466**	.645**	1.000**	.645**	-.099	.333	.364*	.751**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.019	.031	.020	.933	.072	.000	.000	.019	.072	.072	.000	.008	.105	.000	.000	.009	.000	.000	.000	.604	.072	.048	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	-.177	-.016	-.330	-.301	.629**	-.016	1	-.443*	-.482**	-.016	-.330	-.443*	-.443*	.053	-.692**	-.371*	-.482**	-.016	.464*	-.482**	-.016	-.482**	.416*	-.443*	-.224	.002
	Sig. (2-tailed)		.349	.933	.075	.106	.000	.933	.014	.007	.933	.075	.014	.014	.781	.000	.044	.007	.933	.010	.007	.933	.007	.022	.014	.235	.993
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.541**	.333	.780**	.843**	-.320	.333	-.443*	1	.516*	.333	.780**	1.000**	1.000**	.276	.366*	.906**	.516*	.333	-.250	.516*	.333	.516*	-.206	1.000**	.737**	.663*
	Sig. (2-tailed)		.002	.072	.000	.000	.085	.072	.014	.000	.004	.072	.000	.000	.140	.047	.000	.004	.072	.182	.004	.072	.004	.274	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.571**	.645**	.661**	.612**	-.762**	.645**	-.482**	.516*	1	.645**	.661**	.516*	.516*	.535**	.638**	.468**	1.000**	.645**	-.379*	1.000**	.645**	1.000**	.044	.516*	.564*	.737**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000	.007	.004	.000	.000	.000	.004	.004	.002	.000	.009	.000	.000	.039	.000	.000	.000	.818	.004	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.728**	1.000**	.426*	.395*	-.424*	1.000**	-.016	.333	.645**	1	.426*	.333	.333	.829**	.477**	.302	.645**	1.000**	-.466**	.645**	1.000**	.645**	-.099	.333	.364*	.751**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.019	.031	.020	.000	.933	.072	.000	.019	.072	.072	.000	.008	.105	.000	.000	.009	.000	.000	.000	.604	.072	.048	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Pearson Correlation	.525**	.426*	1.000**	.926**	-.442*	.426*	-.330	.780**	.661**	.426*	1	.780**	.780**	.354	.333	.707**	.661**	.426*	-.182	.661**	.426*	.661**	.000	.780**	.853**	.771**
	Sig. (2-tailed)		.003	.019	.000	.000	.015	.019	.075	.000	.000	.019	.000	.000	.055	.072	.000	.000	.019	.335	.000	.019	.000	1.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12	Pearson Correlation	.541**	.333	.780**	.843**	-.320	.333	-.443*	1.000**	.516*	.333	.780**	1	1.000**	.276	.366*	.906**	.516*	.333	-.250	.516*	.333	.516*	-.206	1.000**	.737**	.663*
	Sig. (2-tailed)		.002	.072	.000	.000	.085	.072	.014	.000	.004	.072	.000	.000	.140	.047	.000	.004	.072	.182	.004	.072	.004	.274	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P13	Pearson Correlation	.541**	.333	.780**	.843**	-.320	.333	-.443*	1.000**	.516*	.333	.780**	1.000**	1	.276	.366*	.906**	.516*	.333	-.250	.516*	.333	.516*	-.206	1.000**	.737**	.663*
	Sig. (2-tailed)		.002	.072	.000	.000	.085	.072	.014	.000	.004	.072	.000	.000	.140	.047	.000	.004	.072	.182	.004	.072	.004	.274	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P14	Pearson Correlation	.836**	.829**	.354	.327	-.286	.829**	.053	.276	.535**	.829**	.354	.276	.276	1	.325	.250	.535**	.829**	-.315	.535**	.829**	.535**	-.055	.276	.302	.690**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.055	.077	.125	.000	.781	.140	.002	.000	.055	.140	.140	.080	.183	.002	.000	.090	.002	.000	.002	.775	.140	.105	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P15	Pearson Correlation	.371*	.477**	.333	.308	-.690**	.477**	-.692**	.306*	.838**	.477**	.333	.366*	.366*	.325	1	.291	.838**	.477**	-.826*	.638**	.477**	.638**	-.470**	.306*	.233	.263
	Sig. (2-tailed)		.044	.008	.072	.097	.000	.008	.000	.047	.000	.008	.072	.047	.047	.080	.118	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.009	.047	.215	.160
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P16	Pearson Correlation	.402*	.302	.707**	.764**	-.299	.302	-.371*	.906**	.468**	.302	.707**	.906**	.906**	.250	.291	1	.468**	.302	-.186	.468**	.302	.468**	-.109	.906**	.829**	.636*
	Sig. (2-tailed)		.028	.105	.000	.000	.108	.105	.044	.000	.009	.105	.000	.000	.183	.118	.009	.105	.009	.325	.009	.105	.009	.566	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30</														

Lampiran 8

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Uji Coba Instrumen Penelitian Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,969	20



Lampiran 9

Hasil Uji Validitas Kuesioner Uji Coba Instrumen Penelitian Kinerja Guru

No.	Kode Responden	Nomor Pernyataan																									Total Skor
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1.	U1	5	5	2	5	5	5	4	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	111
2.	U2	4	5	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	5	4	5	5	5	2	4	5	4	5	4	3	5	106
3.	U3	5	4	1	5	5	4	5	5	4	5	4	5	2	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	1	4	103
4.	U4	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	118
5.	U5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	1	4	5	4	5	4	5	4	107
6.	U6	5	4	2	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	2	5	4	5	4	5	3	5	109
7.	U7	5	5	1	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	115
8.	U8	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	96
9.	U9	5	5	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	111
10.	U10	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	1	4	5	5	5	1	4	5	4	5	4	3	5	105
11.	U11	5	4	3	5	5	4	5	2	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	110
12.	U12	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	115
13.	U13	4	5	2	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	2	4	5	4	5	4	1	4	101
14.	U14	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	115
15.	U15	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	98
16.	U16	2	2	4	2	2	2	3	5	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	5	2	60
17.	U17	3	2	1	3	2	2	3	1	2	3	2	3	5	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	62
18.	U18	2	3	5	2	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	3	64
19.	U19	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	54
20.	U20	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	2	3	74
21.	U21	2	3	1	2	3	2	2	5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	5	3	65
22.	U22	3	2	5	3	2	3	3	1	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	66
23.	U23	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	55

No.	Kode Responden	Nomor Pernyataan																									Total Skor
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
24.	U24	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	71
25.	U25	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	5	2	3	2	3	2	4	3	67
26.	U26	3	2	5	3	2	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	62
27.	U27	2	2	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	5	2	60
28.	U28	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	73
29.	U29	2	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	3	62
30.	U30	3	2	5	3	2	3	3	1	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	66



Lampiran 10

Hasil Uji Validitas Kuesioner Uji Coba Instrumen Penelitian Kinerja Guru

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	TOTAL_SKOR	
P1	Pearson Correlation	1	.824**	-.131	.979**	.671**	.942**	.939**	-.212	.824**	1.000**	.824**	1.000**	.173	1.000**	.824**	.979**	.824**	.154	1.000**	.824**	1.000**	.824**	1.000**	-.093	.855**	.951**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.491	.000	.000	.000	.000	.261	.000	.000	.000	.000	.361	.000	.000	.000	.000	.417	.000	.000	.000	.000	.000	.624	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P2	Pearson Correlation	.824**	1	-.127	.854**	.954**	.886**	.808**	-.014	1.000**	.824**	1.000**	.824**	.033	.824**	1.000**	.854**	1.000**	.064	.824**	1.000**	.824**	1.000**	.824**	.029	.965**	.945**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.505	.000	.000	.000	.000	.942	.000	.000	.000	.000	.862	.000	.000	.000	.000	.735	.000	.000	.000	.000	.880	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P3	Pearson Correlation	-.131	-.127	1	-.087	-.200	-.018	-.036	-.156	-.127	-.131	-.127	-.131	-.255	-.131	-.127	-.087	-.127	-.069	-.131	-.127	-.131	-.127	-.131	-.031	-.168	-.091	
	Sig. (2-tailed)	.491	.505		.649	.289	.923	.850	.409	.505	.491	.505	.491	.174	.491	.505	.649	.505	.718	.491	.505	.491	.505	.491	.870	.374	.631	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P4	Pearson Correlation	.979**	.854**	-.087	1	.854**	.970**	.920**	-.198	.854**	.979**	.854**	.979**	.161	.979**	.854**	1.000**	.854**	.084	.979**	.854**	.979**	.854**	.979**	-.091	.887**	.957**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.649		.000	.000	.000	.294	.000	.000	.000	.000	.397	.000	.000	.000	.000	.658	.000	.000	.000	.000	.000	.634	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P5	Pearson Correlation	.871**	.954**	-.200	.854**	1	.840**	.856**	.005	.954**	.871**	.954**	.871**	.052	.871**	.954**	.854**	.954**	.172	.871**	.954**	.871**	.954**	.871**	.009	.918**	.949**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.289	.000		.000	.000	.979	.000	.000	.000	.000	.785	.000	.000	.000	.000	.364	.000	.000	.000	.000	.000	.964	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P6	Pearson Correlation	.942**	.886**	-.018	.970**	.840**	1	.882**	-.190	.886**	.942**	.886**	.942**	.114	.942**	.886**	.970**	.886**	.064	.942**	.886**	.942**	.886**	.942**	-.070	.918**	.955**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.923	.000	.000		.000	.314	.000	.000	.000	.000	.548	.000	.000	.000	.000	.736	.000	.000	.000	.000	.000	.712	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P7	Pearson Correlation	.939**	.808**	-.036	.920**	.856**	.882**	1	-.135	.808**	.939**	.808**	.939**	.175	.939**	.808**	.920**	.808**	.068	.939**	.808**	.939**	.808**	.939**	-.075	.790**	.919**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.850	.000	.000	.000		.478	.000	.000	.000	.000	.356	.000	.000	.000	.000	.723	.000	.000	.000	.000	.000	.692	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P8	Pearson Correlation	-.212	-.014	-.156	-.198	.005	-.190	-.135	1	-.014	-.212	-.014	-.212	-.464**	-.212	-.014	-.198	-.014	-.195	-.212	-.014	-.212	-.014	-.212	.368**	.003	-.084	
	Sig. (2-tailed)	.261	.942	.409	.294	.979	.314	.478		.942	.261	.942	.261	.010	.261	.942	.294	.942	.301	.261	.942	.261	.942	.261	.045	.989	.657	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P9	Pearson Correlation	.824**	1.000**	-.127	.854**	.954**	.886**	.808**	-.014	1	.824**	1.000**	.824**	.033	.824**	1.000**	.854**	1.000**	.064	.824**	1.000**	.824**	1.000**	.824**	.029	.965**	.945**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.505	.000	.000	.000	.000	.942		.000	.000	.000	.862	.000	.000	.000	.000	.735	.000	.000	.000	.000	.880	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P10	Pearson Correlation	1.000**	.824**	-.131	.979**	.671**	.942**	.939**	-.212	.824**	1	.824**	1.000**	.173	1.000**	.824**	.979**	.824**	.154	1.000**	.824**	1.000**	.824**	1.000**	-.093	.855**	.951**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.491	.000	.000	.000	.000	.261	.000	.000	.000	.000	.361	.000	.000	.000	.000	.417	.000	.000	.000	.000	.000	.624	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P11	Pearson Correlation	.824**	1.000**	-.127	.854**	.954**	.886**	.808**	-.014	1.000**	.824**	1	.824**	.033	.824**	1.000**	.854**	1.000**	.064	.824**	1.000**	.824**	1.000**	.824**	.029	.965**	.945**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.505	.000	.000	.000	.000	.942	.000	.000	.000	.000	.862	.000	.000	.000	.000	.735	.000	.000	.000	.000	.880	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P12	Pearson Correlation	1.000**	.824**	-.131	.979**	.671**	.942**	.939**	-.212	.824**	1.000**	.824**	1	.173	1.000**	.824**	.979**	.824**	.154	1.000**	.824**	1.000**	.824**	1.000**	-.093	.855**	.951**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.491	.000	.000	.000	.000	.261	.000	.000	.000	.000	.361	.000	.000	.000	.000	.417	.000	.000	.000	.000	.000	.624	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P13	Pearson Correlation	.173	.033	-.255	.161	.052	.114	.175	-.464**	.033	.173	.033	.173	.173	.033	.161	.033	.033	.172	.033	.173	.033	.173	.033	.173	-.085	.056	.178
	Sig. (2-tailed)	.361	.862	.174	.397	.785	.548	.356	.010	.862	.361	.862	.361	.361	.361	.862	.397	.862	.780	.361	.862	.361	.862	.361	.654	.769	.501	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P14	Pearson Correlation	1.000**	.824**	-.131	.979**	.671**	.942**	.939**	-.212	.824**	1.000**	.824**	1.000**	.173	1	.824**	.979**	.824**	.154	1.000**	.824**	1.000**	.824**	1.000**	-.093	.855**	.951**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.491	.000	.000	.000	.000	.261	.000	.000	.000	.000	.361	.000	.000	.000	.000	.417	.000	.000	.000	.000	.000	.624	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P15	Pearson Correlation	.824**	1.000**	-.127	.854**	.954**	.886**	.808**	-.014	1.000**	.824**	1.000**	.824**	.033	.824**	1	.854**	1.000**	.064	.824**	1.000**	.824**	1.000**	.824**	.029	.965**	.945**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.505	.000	.000	.000	.000	.942	.000	.000	.000	.000	.862	.000	.000	.000	.000	.735	.000	.000	.000	.000	.000	.880	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P16	Pearson Correlation	.979**	.854**	-.087	1.000**	.854**	.970**	.920**	-.198	.854**	.979**	.854**	.979**	.161	.979**	.854**	1	.854**	.084	.979**	.854**	.979**	.854**	.979**	-.091	.887**	.957**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.649	.000	.000	.000	.000	.294	.000	.000	.000	.000	.397	.000	.000	.000	.000	.658	.000	.000	.000	.000	.000	.634	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P17	Pearson Correlation	.824**	1.000**	-.127	.854**	.954**	.886**	.808**	-.014	1.000**	.824**	1.000**	.824**	.033	.824**	1.000**	.854**	1	.064	.824**	1.000**	.824**	1.000**	.824**	.029	.965**	.945**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.505	.000	.000	.000	.000	.942	.000	.000	.000	.000	.862	.000	.000	.000	.000	.735	.000	.000	.000	.000	.000	.880	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P18	Pearson Correlation	.154	.064	-.069	.084	.172	.064	.068	-.195	.064	.154	.064	.154	.053	.154	.064	.084	.064	1	.154	.064	.154	.064	.154	.000	.110	.153	
	Sig. (2-tailed)	.417	.735	.718	.658	.364	.736	.723	.301	.735	.417	.735	.417	.780	.417	.735	.658	.735	.417	.154	.735	.417	.735	.417	1.000	.564	.419	
	N	30	30</																									

Lampiran 11

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Uji Coba Instrumen Penelitian Kinerja Guru

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,995	20



Lampiran 12

Kuesioner Penelitian

A. Pengantar Kuesioner

Assalamu'alaikum wr. wb.

Yth. Bapak/Ibu Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pesisir Bukit

Perkenalkan, saya Memi Hayati, NIM 230024032, mahasiswa Program Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri Kerinci. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian tesis berjudul: **“Pengaruh Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit.”**

Kuesioner ini digunakan sebagai instrumen penelitian utama untuk mengumpulkan data terkait PPG, motivasi kerja, dan kinerja guru. Bapak/Ibu diharapkan mengisi kuesioner ini secara jujur dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Tidak terdapat jawaban benar atau salah dalam pengisian kuesioner ini. Seluruh informasi yang diberikan bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik penelitian ini.

Partisipasi Bapak/Ibu sangat berarti dalam kelancaran dan keberhasilan penelitian ini. Atas kesediaan dan kerja sama yang diberikan, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Hormat Saya,

Memmi Hayati

NIM. 230024032

B. Instruksi Pengisian Kuesioner

1. Pengisian Identitas Responden

a. Tujuan

Bagian ini digunakan untuk mengumpulkan data demografis dan profesional sebagai dasar analisis deskriptif.

b. Petunjuk Pengisian

- ✓ Isilah seluruh identitas sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
- ✓ Untuk pertanyaan terbuka (Nama, NIP, Usia, dan Sekolah Tempat Mengajar), tuliskan jawaban secara singkat dan jelas sesuai fakta.
- ✓ Untuk pertanyaan pilihan (Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir, Status Kepegawaian, Jabatan, dan Lama Mengajar), beri tanda centang (☑) pada jawaban yang sesuai.
- ✓ Setiap pertanyaan pilihan hanya boleh dipilih satu jawaban.
- ✓ Pastikan seluruh jawaban diisi dengan jujur dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

2. Pengisian Pertanyaan Variabel (PPG, Motivasi Kerja, Kinerja Guru)

a. Tujuan

Bagian ini digunakan untuk mengukur tanggapan terhadap pernyataan yang berkaitan dengan Pendidikan Profesi Guru (PPG), motivasi kerja, dan kinerja guru.

b. Petunjuk Pengisian

- ✓ Bacalah setiap pernyataan dengan saksama sebelum menjawab agar jawaban yang diberikan sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang sebenarnya.
- ✓ Setiap pernyataan menggunakan skala Likert 1–5 dengan keterangan sebagai berikut:

Skala	Arti	Petunjuk Pengisian
1	Sangat Tidak Setuju	Dipilih jika pernyataan sama sekali tidak sesuai dengan pengalaman responden.

2	Tidak Setuju	Dipilih jika pernyataan tidak sesuai dengan pengalaman responden.
3	Netral	Dipilih jika responden ragu-ragu dengan pengalaman responden.
4	Setuju	Dipilih jika pernyataan sesuai dengan pengalaman responden.
5	Sangat Setuju	Dipilih jika pernyataan sangat sesuai dengan pengalaman responden.

- ✓ Beri tanda centang (☑) pada satu angka yang sesuai dengan pendapat atau pengalaman yang sebenarnya.
- ✓ Setiap pertanyaan pilihan hanya boleh dipilih satu jawaban.
- ✓ Pastikan seluruh jawaban diisi dengan jujur dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

C. Identitas Responden

No.	Kategori	Jawaban/Pilihan
1.	Nama	
2.	NIP	
3.	Jenis Kelamin	☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
4.	Usia	 Tahun
5.	Pendidikan Terakhir	☐ S1 ☐ S2 ☐ S3
6.	Status Kepegawaian	☐ PNS ☐ P3K ☐ Honorer
7.	Jabatan	☐ Guru Kelas ☐ Guru Mata Pelajaran
8.	Sekolah Tempat Mengajar	
9.	Lama Mengajar	☐ <5 Tahun ☐ 5–10 Tahun ☐ 11–15 Tahun ☐ >15 Tahun
10.	Kode Responden	 (Diisi oleh Peneliti)

D. Bagian Pertanyaan Utama

1. Pendidikan Profesi Guru (PPG)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban
A. Relevansi Program		
1.	Materi dalam program PPG sesuai dengan kebutuhan saya sebagai guru.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
2.	Materi PPG mudah diterapkan dalam praktik pembelajaran di kelas.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
3.	Studi kasus yang diberikan dalam PPG sesuai dengan kondisi nyata di sekolah.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
4.	Topik-topik yang dibahas dalam PPG relevan dengan tantangan pembelajaran saat ini.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
5.	Program PPG membantu saya memahami permasalahan pembelajaran secara lebih kontekstual.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
B. Kualitas Pelaksanaan		
6.	Fasilitator PPG memiliki kompetensi profesional yang baik dalam menyampaikan materi.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
7.	Pendampingan intensif selama PPG membantu saya memahami materi secara mendalam.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
8.	Sistem pembelajaran dalam PPG tersusun secara terstruktur dan sistematis.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
9.	Kegiatan pembelajaran dalam PPG dilaksanakan secara profesional dan terorganisir.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
10.	Evaluasi dan umpan balik selama PPG diberikan secara jelas dan konstruktif.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

C. Pengalaman Profesional		
11.	PPG memberikan kesempatan bagi saya untuk melakukan refleksi terhadap praktik mengajar.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
12.	PPG membuka wawasan saya terhadap berbagai pendekatan pembelajaran yang baru.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
13.	PPG mendorong saya untuk mencoba berbagai inovasi dalam pembelajaran.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
14.	Melalui PPG, saya memperoleh pengalaman belajar yang memperkaya kompetensi profesional saya.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
15.	PPG membantu saya mengembangkan pola pikir reflektif dalam menjalankan tugas sebagai guru.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
D. Transformasi Sikap Profesional		
16.	Setelah mengikuti PPG, saya merasa jauh lebih percaya diri dalam mengajar.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
17.	Setelah mengikuti PPG, saya lebih berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
18.	Setelah mengikuti PPG, saya lebih siap menghadapi tantangan dalam proses mengajar.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
19.	PPG memengaruhi sikap profesional saya menjadi lebih terbuka terhadap perubahan.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
20.	PPG mendorong saya untuk terus mengembangkan diri sebagai pendidik profesional.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□

2. Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban
A. Fisiologis (<i>Physiological Needs</i>)		
1.	Saya bekerja sebagai guru agar penghasilan saya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
2.	Saya terdorong melaksanakan tugas mengajar secara konsisten supaya kebutuhan makan, minum, dan kesehatan tetap terpenuhi.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
3.	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh agar bisa menjaga tempat tinggal dan kesejahteraan keluarga.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
4.	Kebutuhan dasar hidup menjadi salah satu alasan saya bersemangat melaksanakan pekerjaan.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
B. Keamanan (<i>Safety Needs</i>)		
5.	Saya termotivasi bekerja karena pekerjaan guru memberikan rasa aman dan stabil secara finansial.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
6.	Saya bekerja serius untuk memastikan lingkungan sekolah aman dan nyaman bagi saya dan siswa.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
7.	Rasa aman secara psikologis dan perlindungan dari risiko pekerjaan sangat memengaruhi semangat kerja saya sehari-hari.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐
8.	Saya termotivasi karena hak dan prosedur kerja saya jelas, sehingga saya merasa terlindungi di sekolah.	1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

C. Sosial/Kasih Sayang (<i>Love/Belonging Needs</i>)		
9.	Saya bekerja dengan semangat karena dapat membangun hubungan yang harmonis dengan rekan guru, siswa, dan orang tua.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
10.	Saya terdorong bekerja supaya diterima dan dihargai oleh teman sejawat dan lingkungan sekolah.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
11.	Hubungan kerja yang harmonis membuat saya lebih antusias melaksanakan tugas mengajar.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
12.	Saya bekerja dengan baik karena ingin merasa menjadi bagian dari tim guru di sekolah.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
D. Penghargaan (<i>Esteem Needs</i>)		
13.	Saya terdorong bekerja untuk mendapatkan pengakuan atas prestasi dan kontribusi saya sebagai guru.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
14.	Saya bekerja lebih baik karena ingin dihargai oleh kepala sekolah, rekan guru, dan orang tua siswa.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
15.	Saya termotivasi untuk menunjukkan kompetensi dan tanggung jawab saya dalam mengajar.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
16.	Saya bekerja untuk memperoleh reputasi baik, meningkatkan kredibilitas, dan membangun kepercayaan sekolah.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
E. Aktualisasi Diri (<i>Self-Actualization Needs</i>)		
17.	Saya termotivasi bekerja untuk terus mengembangkan kemampuan	1□ 2□ 3□ 4□ 5□

	profesional dan kreativitas dalam mengajar setiap siswa.	
18.	Saya terdorong melaksanakan tugas agar dapat secara efektif dan optimal mencapai tujuan pribadi dan profesional yang bermakna.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
19.	Kesempatan belajar, berinovasi, dan berkembang secara terus-menerus menjadi motivasi utama saya dalam melaksanakan tugas harian.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
20.	Saya bekerja karena ingin memberikan kontribusi nyata dan signifikan terbaik bagi kemajuan pendidikan serta perkembangan optimal siswa.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□

3. Kinerja Guru

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban
A. Perencanaan Pembelajaran yang Efektif		
1.	Saya selalu menyusun modul ajar secara sistematis, jelas, dan terukur sebelum melaksanakan proses mengajar.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
2.	Saya memilih metode dan strategi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
3.	Saya merencanakan tujuan pembelajaran yang realistis dan dapat dicapai oleh siswa.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
4.	Perencanaan pembelajaran yang saya buat membantu saya melaksanakan proses belajar.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□

B. Kemampuan Mengelola Pembelajaran		
5.	Saya dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan menarik dan menyenangkan bagi siswa.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
6.	Saya mendorong siswa untuk aktif berpartisipasi dalam kegiatan pembelajaran.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
7.	Saya mampu menjaga fokus dan keterlibatan siswa selama proses pembelajaran.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
8.	Saya menggunakan berbagai strategi agar pembelajaran berjalan efektif dan sesuai tujuan.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
C. Pengelolaan Kelas yang Efektif		
9.	Saya mampu menciptakan suasana kelas yang kondusif untuk belajar.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
10.	Saya menjaga disiplin siswa dengan cara yang adil dan bijaksana.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
11.	Saya mampu menangani masalah yang muncul di kelas dengan tepat dan efektif.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
12.	Saya mengatur kegiatan di kelas sehingga semua siswa dapat terlibat aktif.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
D. Evaluasi Pembelajaran		
13.	Saya menggunakan berbagai metode evaluasi untuk menilai pencapaian belajar siswa.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
14.	Saya memberikan umpan balik secara rutin dan konstruktif agar siswa dapat memperbaiki serta meningkatkan hasil belajarnya.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□

15.	Evaluasi yang saya lakukan membantu meningkatkan pemahaman siswa terhadap materi.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
16.	Saya memanfaatkan hasil evaluasi untuk memperbaiki cara mengajar di pertemuan berikutnya.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
E. Komunikasi dan Hubungan Sosial dengan Siswa		
17.	Saya mendengarkan siswa dengan seksama dan menghargai pendapat mereka.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
18.	Saya menyampaikan arahan dan penjelasan dengan jelas dan mudah dipahami siswa.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
19.	Saya memberikan motivasi dan dukungan agar siswa percaya diri dalam belajar.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□
20.	Saya dapat berkomunikasi dengan siswa sehingga mereka merasa nyaman dan termotivasi belajar.	1□ 2□ 3□ 4□ 5□

Lampiran 13

Identitas Responden Penelitian

No.	Nama	NIP	P/L	Usia (Tahun)	Pendidikan Terakhir	Status Kepegawaian	Jabatan	Sekolah Tempat Mengajar	Lama Mengajar (Tahun)	Kode
1.	Anel Lisa Rindani	199007062025212034	P	36	S1	P3K	Guru Kelas	SDN 037/XI Koto Keras	<5	R1
2.	Ekostra Nofermidos	199211242020121003	L	34	S1	PNS	Guru Mapel	SDN 037/XI Koto Keras	11–15	R2
3.	Lili Hanifa	199008312024212029	P	36	S1	P3K	Guru Mapel	SDN 037/XI Koto Keras	11–15	R3
4.	Nofriani	196711092014072004	P	59	S1	PNS	Guru Kelas	SDN 037/XI Koto Keras	11–15	R4
5.	Susrianti	198305182006042012	P	43	S1	PNS	Guru Kelas	SDN 037/XI Koto Keras	11–15	R5
6.	Yessi Susanti	197601242023212002	P	50	S1	P3K	Guru Kelas	SDN 037/XI Koto Keras	>15	R6
7.	Yulizarni	198107212023212007	P	45	S1	P3K	Guru Kelas	SDN 037/XI Koto Keras	>15	R7
8.	Agustriwita	198808132019032007	P	37	S1	PNS	Guru Kelas	SDN 038/XI Koto Lolo	5–10	R8
9.	Deki Yandri Putra	198912062024211016	L	36	S1	P3K	Guru Kelas	SDN 038/XI Koto Lolo	5–10	R9
10.	Filma Salfia	198204142023212012	P	43	S1	P3K	Guru Kelas	SDN 038/XI Koto Lolo	>15	R10
11.	Kiki Yulistia	199405262024212038	P	31	S1	P3K	Guru Kelas	SDN 038/XI Koto Lolo	5–10	R11
12.	Mesa Delina Putri	—	P	29	S1	Honorer	Guru Mapel	SDN 038/XI Koto Lolo	<5	R12
13.	Sari Yuliani	—	P	33	S1	Honorer	Guru Mapel	SDN 038/XI Koto Lolo	5–10	R13
14.	Yeni Putri Ningsih	198302162023212012	P	42	S1	P3K	Guru Kelas	SDN 038/XI Koto Lolo	>15	R14
15.	Yosi Diantika	—	P	26	S1	Honorer	Guru Mapel	SDN 038/XI Koto Lolo	<5	R15
16.	Noviarti	197511282010012005	P	50	S1	PNS	Guru Kelas	SDN 039/XI Sungai Liuk	>15	R16
17.	Septia Rahma Yeni	—	P	34	S1	Honorer	Guru Mapel	SDN 039/XI Sungai Liuk	<5	R17
18.	Eli Usdayani	—	P	42	S1	Honorer	Guru Kelas	SDN 039/XI Sungai Liuk	>15	R18
19.	Nani Suniarti	198305032009042003	P	43	S1	PNS	Guru Kelas	SDN 039/XI Sungai Liuk	>15	R19
20.	Devi Nelya Afriani	198204132023212009	P	43	S1	P3K	Guru Kelas	SDN 039/XI Sungai Liuk	<5	R20
21.	Andila Sinta	—	P	34	S1	Honorer	Guru Mapel	SDN 042/XI Seberang	11–15	R21
22.	Nanda Agustian	199208202020121001	L	33	S1	PNS	Guru Kelas	SDN 042/XI Seberang	5–10	R22
23.	Netrilinda	197606012011012003	P	49	S1	PNS	Guru Kelas	SDN 042/XI Seberang	11–15	R23
24.	Pebrianto	198102202011011004	L	44	S1	PNS	Guru Kelas	SDN 042/XI Seberang	11–15	R24
25.	Pebriwati	196702202008012002	P	58	S1	PNS	Guru Kelas	SDN 042/XI Seberang	>15	R25
26.	Rosna Elita	197504281997032001	P	50	S1	PNS	Guru Kelas	SDN 042/XI Seberang	>15	R26
27.	Andika Putra	199309282025211030	L	32	S1	P3K	Guru Mapel	SDN 043/XI Koto Renah	<5	R27

No.	Nama	NIP	P/L	Usia (Tahun)	Pendidikan Terakhir	Status Kepegawaian	Jabatan	Sekolah Tempat Mengajar	Lama Mengajar (Tahun)	Kode
28.	Candra Irawan	198602262014031001	L	40	S1	PNS	Guru Kelas	SDN 043/XI Koto Renah	11–15	R28
29.	Cici Wulandari	—	P	30	S1	Honorer	Guru Mapel	SDN 043/XI Koto Renah	<5	R29
30.	Ela Meta Sari	199211302025212049	P	33	S1	P3K	Guru Mapel	SDN 043/XI Koto Renah	<5	R30
31.	Eli Haryanti	196801011993032008	P	58	S1	PNS	Guru Kelas	SDN 043/XI Koto Renah	>15	R31
32.	Elin Veira	—	P	27	S1	Honorer	Guru Mapel	SDN 043/XI Koto Renah	<5	R32
33.	Fadilla Fitriyanti	—	P	23	S1	Honorer	Guru Mapel	SDN 043/XI Koto Renah	<5	R33
34.	Mela Maya Sari	199002182025212022	P	36	S1	P3K	Guru Mapel	SDN 043/XI Koto Renah	<5	R34
35.	Novi Yana	198306122006042014	P	42	S1	PNS	Guru Kelas	SDN 043/XI Koto Renah	>15	R35
36.	Reka Erlina	198005102006042021	P	45	S1	PNS	Guru Kelas	SDN 043/XI Koto Renah	>15	R36
37.	Silvia Eryani	198112102023212010	P	44	S1	P3K	Guru Kelas	SDN 043/XI Koto Renah	<5	R37
38.	Yanti Mustika	198202072025212029	P	44	S1	P3K	Guru Kelas	SDN 043/XI Koto Renah	11–15	R38
39.	Elik Firyana	198206132024212011	P	44	S1	P3K	Guru Kelas	SDN 044/XI Koto Bento	<5	R39
40.	Kasmawati	—	P	43	S1	Honorer	Guru Mapel	SDN 044/XI Koto Bento	>15	R40
41.	Nofrita	198211122023212011	P	44	S1	P3K	Guru Kelas	SDN 044/XI Koto Bento	<5	R41
42.	Pefrianti	197402071997032002	P	52	S1	PNS	Guru Kelas	SDN 044/XI Koto Bento	>15	R42
43.	Robby Seprianto	199109082023211003	L	35	S1	P3K	Guru Kelas	SDN 044/XI Koto Bento	<5	R43
44.	Afdal Triadi	199203212020121003	L	33	S1	PNS	Guru Kelas	SDN 045/XI Koto Dua	5–10	R44
45.	Areza Santipa	—	P	29	S1	Honorer	Guru Mapel	SDN 045/XI Koto Dua	<5	R45
46.	Arinalia Rahmanda	—	P	27	S1	Honorer	Guru Mapel	SDN 045/XI Koto Dua	<5	R46
47.	Endang Sriwahyuni	198206112023212006	P	43	S1	P3K	Guru Kelas	SDN 045/XI Koto Dua	<5	R47
48.	Lasmarti	196806122023212003	P	57	S1	P3K	Guru Kelas	SDN 045/XI Koto Dua	<5	R48
49.	Siska Satria Dewi	199009262025212124	P	35	S1	P3K	Guru Mapel	SDN 045/XI Koto Dua	5–10	R49
50.	Edi Saputra	198208082023211022	L	44	S1	P3K	Guru Kelas	SDN 046/XI Koto Tengah	<5	R50
51.	Ega Nia Maidita	—	P	26	S1	Honorer	Guru Mapel	SDN 046/XI Koto Tengah	<5	R51
52.	Gustriati	197208032014072002	P	54	S1	PNS	Guru Kelas	SDN 046/XI Koto Tengah	11–15	R52
53.	Handika Putri	199812032023212001	P	28	S1	P3K	Guru Mapel	SDN 046/XI Koto Tengah	<5	R53
54.	Misnidar	198511152023212007	P	41	S1	P3K	Guru Kelas	SDN 046/XI Koto Tengah	<5	R54
55.	Nika Triyani	—	P	26	S1	Honorer	Guru Mapel	SDN 046/XI Koto Tengah	<5	R55
56.	Weni Wahyuni	199610112025212041	P	30	S1	P3K	Guru Mapel	SDN 046/XI Koto Tengah	<5	R56
57.	Wenti Elvika	198706262014022003	P	39	S1	PNS	Guru Kelas	SDN 046/XI Koto Tengah	11–15	R57

Lampiran 14

Rekapitulasi Hasil Kuesioner Penelitian Pendidikan Profesi Guru (PPG)

No.	Kode Responden	Indikator/Nomor Pernyataan																				Total Skor
		Relevansi Program					Kualitas Pelaksanaan					Pengalaman Profesional					Transformasi Sikap Profesional					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1.	R1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
2.	R2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
3.	R3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
4.	R4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	57
5.	R5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
6.	R6	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	56
7.	R7	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
8.	R8	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	55
9.	R9	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	63
10.	R10	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	54
11.	R11	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	64
12.	R12	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	53
13.	R13	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	65
14.	R14	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	52
15.	R15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	66
16.	R16	3	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	51
17.	R17	4	3	3	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	67
18.	R18	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	2	50
19.	R19	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	68
20.	R20	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	49
21.	R21	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	4	5	4	4	3	69

No.	Kode Responden	Indikator/Nomor Pernyataan																				Total Skor
		Relevansi Program					Kualitas Pelaksanaan					Pengalaman Profesional					Transformasi Sikap Profesional					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
22.	R22	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	2	1	3	2	48
23.	R23	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	70
24.	R24	3	3	3	3	3	1	3	1	2	3	1	3	3	3	1	2	3	1	2	3	47
25.	R25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
26.	R26	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
27.	R27	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	62
28.	R28	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	63
29.	R29	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	64
30.	R30	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	65
31.	R31	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	66
32.	R32	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	67
33.	R33	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	68
34.	R34	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	69
35.	R35	3	3	3	4	4	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	70
36.	R36	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	56
37.	R37	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	57
38.	R38	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
39.	R39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	59
40.	R40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
41.	R41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	61
42.	R42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	62
43.	R43	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	63
44.	R44	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	64
45.	R45	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	65
46.	R46	3	3	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	66

No.	Kode Responden	Indikator/Nomor Pernyataan																				Total Skor
		Relevansi Program					Kualitas Pelaksanaan					Pengalaman Profesional					Transformasi Sikap Profesional					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
47.	R47	3	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	67
48.	R48	4	3	3	3	3	5	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	68
49.	R49	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	69
50.	R50	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	70
51.	R51	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	3	3	4	3	4	4	71
52.	R52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	56
53.	R53	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	57
54.	R54	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	58
55.	R55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	59
56.	R56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
57.	R57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	61
Jumlah Skor		173	173	178	177	179	170	175	172	173	175	176	178	171	178	172	176	173	172	174	171	3486
Persentase (%)		60,70	60,70	62,46	62,11	62,81	59,65	61,40	60,35	60,70	61,40	61,75	62,46	60,00	62,46	60,35	61,75	60,70	60,35	61,05	60,00	61,16
Rata-Rata Total (%)		61,75					60,70					61,40					60,77					61,16

Lampiran 15

Rekapitulasi Hasil Kuesioner Penelitian Motivasi Kerja

No.	Kode Responden	Indikator/Nomor Pernyataan																				Total Skor
		Fisiologis				Keamanan				Sosial/Kasih Sayang				Penghargaan				Aktualisasi Diri				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1.	R1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
2.	R2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	61
3.	R3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
4.	R4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
5.	R5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	63
6.	R6	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
7.	R7	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	64
8.	R8	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	57
9.	R9	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	65
10.	R10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	56
11.	R11	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	66
12.	R12	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	55
13.	R13	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	67
14.	R14	2	1	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
15.	R15	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	68
16.	R16	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	53
17.	R17	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	69
18.	R18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	2	3	3	2	52
19.	R19	3	3	5	4	4	3	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	70
20.	R20	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	51
21.	R21	3	3	4	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	71
22.	R22	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	50

No.	Kode Responden	Indikator/Nomor Pernyataan																				Total Skor
		Fisiologis				Keamanan				Sosial/Kasih Sayang				Penghargaan				Aktualisasi Diri				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
23.	R23	3	5	5	3	3	3	4	3	4	4	3	3	5	4	5	3	3	3	3	3	72
24.	R24	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	55
25.	R25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
26.	R26	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	62
27.	R27	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	63
28.	R28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	64
29.	R29	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	65
30.	R30	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	66
31.	R31	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	67
32.	R32	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	68
33.	R33	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	69
34.	R34	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	5	3	4	4	4	3	3	70
35.	R35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
36.	R36	4	3	3	5	5	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	5	3	4	4	3	72
37.	R37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	58
38.	R38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	59
39.	R39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
40.	R40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	61
41.	R41	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
42.	R42	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	63
43.	R43	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	64
44.	R44	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	65
45.	R45	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	66
46.	R46	5	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	67
47.	R47	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	68
48.	R48	4	5	4	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	69

No.	Kode Responden	Indikator/Nomor Pernyataan																				Total Skor
		Fisiologis				Keamanan				Sosial/Kasih Sayang				Penghargaan				Aktualisasi Diri				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
49.	R49	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	3	3	3	3	5	4	4	3	70
50.	R50	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	71
51.	R51	3	4	4	3	5	3	3	4	3	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	72
52.	R52	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
53.	R53	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	58
54.	R54	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
55.	R55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
56.	R56	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
57.	R57	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	62
Jumlah Skor		177	179	186	176	182	176	179	176	181	178	184	175	177	178	174	178	177	183	182	179	3577
Persentase (%)		62,11	62,81	65,26	61,75	63,86	61,75	62,81	61,75	63,51	62,46	64,56	61,40	62,11	62,46	61,05	62,46	62,11	64,21	63,86	62,81	62,75
Rata-Rata Total (%)		62,98				62,54				62,98				62,02				63,25				62,75

Lampiran 16

Rekapitulasi Hasil Kuesioner Penelitian Kinerja Guru

No.	Kode Responden	Indikator/Nomor Pernyataan																				Total Skor
		Perencanaan Pembelajaran yang Efektif				Kemampuan Mengelola Pembelajaran				Pengelolaan Kelas yang Efektif				Evaluasi Pembelajaran				Komunikasi dan Hubungan Sosial dengan Siswa				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1.	R1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	56
2.	R2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
3.	R3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	58
4.	R4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	54
5.	R5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
6.	R6	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	53
7.	R7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
8.	R8	3	1	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	52
9.	R9	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
10.	R10	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	51
11.	R11	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	62
12.	R12	3	2	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	50
13.	R13	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	63
14.	R14	2	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	49
15.	R15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	64
16.	R16	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	2	3	3	3	3	2	1	3	1	3	48
17.	R17	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	65
18.	R18	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	1	3	2	47
19.	R19	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	66
20.	R20	3	2	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	1	3	2	46

	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	2	2	3	2
3	3	3	2	3	2	3	2
3	3	3	2	3	3	1	3

No.	Kode Responden	Indikator/Nomor Pernyataan																				Total Skor
		Perencanaan Pembelajaran yang Efektif				Kemampuan Mengelola Pembelajaran				Pengelolaan Kelas yang Efektif				Evaluasi Pembelajaran				Komunikasi dan Hubungan Sosial dengan Siswa				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
45.	R45	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	62
46.	R46	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	63
47.	R47	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	64
48.	R48	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
49.	R49	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	66
50.	R50	3	3	3	4	3	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	67
51.	R51	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	68
52.	R52	1	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	53
53.	R53	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	54
54.	R54	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	55
55.	R55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	56
56.	R56	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	57
57.	R57	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	58
Jumlah Skor		166	168	166	166	168	160	166	168	164	165	169	169	173	168	172	164	167	170	172	162	3343
Persentase (%)		58,25	58,95	58,25	58,25	58,95	56,14	58,25	58,95	57,54	57,89	59,30	59,30	60,70	58,95	60,35	57,54	58,60	59,65	60,35	56,84	58,65
Rata-Rata Total (%)		58,42				58,07				58,51				59,39				58,86				58,65

Lampiran 17

Dokumentasi Penelitian





INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI





Lampiran 18

Riwayat Singkat Peneliti

Nama Lengkap : Memi Hayati
 Tempat, Tanggal Lahir : Sungai Liuk, 20 Agustus 1976
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Pekerjaan : Guru
 Pendidikan : 1. Sekolah Dasar (1989)
 2. SLTP (1992)
 3. SLTA (1995)
 4. D3 (2001)
 5. Sarjana S1 (2002)
 Pengalaman Pekerjaan : 1. Guru Honorer SMPN 10 Sungai Penuh (2003–2012)
 2. Guru PNS SMPN 10 Sungai Penuh (2013–2015)
 3. Guru PNS SMPN 7 Sungai Penuh (2016–Sekarang)
 Suami : Alexsi

Peneliti,

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
 K E R I N C I

Memi Hayati

NIM. 230024032

Menimbang : a. Bahwa untuk menjamin kelancaran penyelesaian studi mahasiswa Program Pascasarjana IAIN Kerinci, dirasa perlu menunjuk Dosen Pembimbing penyusun Tesis,

: b. Bahwa Dosen yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai Pembimbing penulisan Tesis tersebut.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;

2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;

3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;

4. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 48 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata kerja Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci;

5. Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Islam Nomor 3177 Tahun 2014 tentang izin Penyelenggara Program Magister pada IAIN Kerinci dengan Program Studi Pendidikan Agama Islam.

6. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 656 Tahun 2019 tentang Izin Penyelenggaraan Program Studi Hukum Keluarga Islam (Ahwal Syakhshiyah) pada Institut Agama Islam Negeri Kerinci

7. Buku panduan Akademik Program Pascasarjana IAIN Kerinci Tahun Akademik 2021/2022

Menetapkan :
Pertama : Menunjuk :
1. **Dr. Ahmad Zuhdi, MA** NIP. 196912252007011039
Sebagai Pembimbing I
2. **Dr. Pristian Hadi Putra, M.Pd** NIP. 198707012019031005
sebagai Pembimbing II
Dari Mahasiswa
Nama : **MEMI HAYATI**
NIM : 230024032
Program Studi : S2 Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul : **Pengaruh Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit.**

Kedua : Kepada Pembimbing Tesis yang namanya tersebut di atas diberikan honorium sesuai dengan peraturan yang berlaku

Ketiga : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan akan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya

DITUNJANG DI
 KEMENTERIAN AGAMA
 PROGRAM BINA
 DIRECTOR
 INSTITUT AGAMA ISLAM
 1997
 1997

Prof. Dr. Hj. Wisnarni, M.Pd
NIP. 196307101994012001

CS Dipindai dengan CamScanner



PEMERINTAH KOTA SUNGAI PENUH
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Jenderal Basuki Rahmat Sungai Penuh Provinsi Jambi
 Telp/Fax. (0748) 22162

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : B/000.9.2/ 414 /XII/2025/Kesbangpol-2

- Dasar :**
1. Permendagri Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
 3. Peraturan Walikota Sungai Penuh Nomor 35 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Sungai Penuh.

Menimbang : Surat Direktur Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci Nomor : In.31/DPs/PP.00.9/2023/2025 tanggal 23 Desember 2025 tentang Mohon Izin Penelitian.

Atas Nama Walikota Sungai Penuh memberikan rekomendasi kepada :

a. Nama : **MEMI HAYATI**

b. Jabatan : Mahasiswi

Untuk : Melakukan Penelitian dengan judul **Pengaruh Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit**

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Sungai Penuh, 24 Desember 2025

A.n. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
 Kota Sungai Penuh

Sekretaris,



ZANTI ISMAWATI SULTI, S.Sos., M.Si.

Pembina / IV.b

NIP. 19721212 199603 1 006



Tembusan :

1. Walikota Sungai Penuh.
2. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Sungai Penuh
3. Direktur Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci
4. Kepala Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh
5. Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Pesisir Bukit



PEMERINTAH KOTA SUNGAI PENUH
DINAS PENDIDIKAN
SD NEGERI NO 045/XI KOTO DUA
KECAMATAN PESISIR BUKIT

Alamat : Jl. Baru Koto Dua

Kode Pos : 37112

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor: 420/43/SD-045/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MARJASMI, S.Pd
NIP : 196908171998032003
Jabatan : Kepala Sekolah
Instansi : SD Negeri 045/XI KOTO DUA

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Memi Hayati
NIM : 23002432
Program Studi : Pascasarjana
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci

Telah selesai melakukan penelitian /observasi pada Guru di SD Negeri 045/XI Kota Dua terhitung mulai tanggal 5 Januari 2026 s/d 12 Maret 2026 untuk memperoleh data dalam penyusunan TESIS yang berjudul :

" Pengaruh Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit."

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Koto Dua, 22 April 2026
Kepala Sekolah
MARJASMI, S.Pd
NIP. 196908171998032003





PEMERINTAH KOTA SUNGAI PENUH
DINAS PENDIDIKAN
SD NEGERI NO 044/XI KOTO BENTO
KECAMATAN PESISIR BUKIT

Alamat : Jl. Muradi Koto Bento

Kode Pos : 37111

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor ~~420/48~~ /SD-044/XI/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ERNI MARYANI, S.Pd
NIP : 198505252014072006
Jabatan : Pj. Kepala Sekolah
Instansi : SD Negeri 044/XI Koto Bento

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : MEMI HAYATI
NIM : 23002432
Program Studi : Pascasarjana
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci

Telah selesai melakukan penelitian /observasi pada Guru di SD Negeri 044/XI Koto Bento terhitung mulai tanggal 5 Januari 2026 s/d 12 Maret 2026 untuk memperoleh data dalam penyusunan TESIS yang berjudul :

" Pengaruh Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit."

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Koto Bento, 22 April 2026

Pj. Kepala Sekolah



ERNI MARYANI, S.Pd

NIP.198505252014072006



PEMERINTAH KOTA SUNGAI PENUH
DINAS PENDIDIKAN
SD NEGERI NO 043/XI KOTO RENAH
KECAMATAN PESISIR BUKIT

Alamat : Jl. Basuki Rahmat

Kode Pos : 37111

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor: 421/051/SD-043/10/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : HASLINDA, S.Pd
NIP : 197505162010012009
Jabatan : Kepala Sekolah
Instansi : SD Negeri 043/XI KOTO RENAH

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : MEMI HAYATI
NIM : 23002432
Program Studi : Pascasarjana
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci

Telah selesai melakukan penelitian /observasi pada Guru di SD Negeri 043/XI Koto Renah terhitung mulai tanggal 5 Januari 2026 s/d 12 Maret 2026 untuk memperoleh data dalam penyusunan TESIS yang berjudul :

" Pengaruh Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit."

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Koto Renah, 20 April 2026
Kepala Sekolah

HASLINDA, S.Pd
NIP.197505162010012009



PEMERINTAH KOTA SUNGAI PENUH
DINAS PENDIDIKAN
SD NEGERI NO 042/XI SEBERANG
KECAMATAN PESISIR BUKIT

Alamat : Jl. SMK1 Sungai Penuh

Kode Pos : 37152

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
Nomor: 420/Jan/SD-042/XI/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : EDI HARJO, S.Pd.SD
NIP : 196807212008011002
Jabatan : Pj. Kepala Sekolah
Instansi : SD Negeri 042/XI Seberang

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : MEMI HAYATI
NIM : 23002432
Program Studi : Pascasarjana
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci

Telah selesai melakukan penelitian /observasi pada Guru di SD Negeri 042/XI Seberang terhitung mulai tanggal 5 Januari 2026 s/d 12 Maret 2026 untuk memperoleh data dalam penyusunan TESIS yang berjudul :

" Pengaruh Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit."

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.



Seberang, 22 April 2026

Pj. Kepala Sekolah

EDI HARJO, S.Pd.SD

NIP: 196807212008011002



PEMERINTAH KOTA SUNGAI PENUH
DINAS PENDIDIKAN
SD NEGERI NO 039/XI SUNGAI LIUK
KECAMATAN PESISIR BUKIT

Alamat : Jl. Muradi Sungai Liuk

Kode Pos : 37151

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor: 429255/SD-039/XI/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : HAFIZ, S.Pd
NIP : 197704082006041007
Jabatan : Kepala Sekolah
Instansi : SD Negeri 039/XI Sungai Liuk

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Memi Hayati
NIM : 23002432
Program Studi : Pascasarjana
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci

Telah selesai melakukan penelitian /observasi pada Guru di SD Negeri 039/XI Sungai Liuk terhitung mulai tanggal 5 Januari 2026 s/d 12 Maret 2026 untuk memperoleh data dalam penyusunan TESIS yang berjudul :

" Pengaruh Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit."

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.



Sungai Liuk, 22 April 2026

Kepala Sekolah

HAFIZ, S.Pd

NIP.197704082006041007



PEMERINTAH KOTA SUNGAI PENUH
DINAS PENDIDIKAN
SD NEGERI NO 038/XI KOTO LOLO
KECAMATAN PESISIR BUKIT

Alamat : Jl. Pelita IV Desa Koto Lolo

Kode Pos : 37111

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor: 422/024 /SD-038/XI/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ROSTIATI, S.Pd
NIP : 196608291986102001
Jabatan : Kepala Sekolah
Instansi : SD Negeri 038/XI Koto Lolo

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : MEMI HAYATI
NIM : 23002432
Program Studi : Pascasarjana
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci

Telah selesai melakukan penelitian /observasi pada Guru di SD Negeri 038/XI Koto Lolo terhitung mulai tanggal 5 Januari 2026 s/d 12 Maret 2026 untuk memperoleh data dalam penyusunan TESIS yang berjudul :

" Pengaruh Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit."

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Koto Lolo, 22 April 2026
Kepala Sekolah

ROSTIATI, S.Pd
Pemula Utama Muda, IVC
NIP. 196608291986102001



PEMERINTAH KOTA SUNGAI PENUH
DINAS PENDIDIKAN
SD NEGERI NO 037/XI KOTO KERAS
KECAMATAN PESISIR BUKIT

Alamat : Jl. Muradi Koto Keras

Kode Pos : 37111

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor: 421/c24/SD-037/XI/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DESI NELFIANTI, S.Pd
NIP : 197704082006041007
Jabatan : Kepala Sekolah
Instansi : SD Negeri 037/XI Koto Keras

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : MEMI HAYATI
NIM : 23002432
Program Studi : Pascasarjana
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci

Telah selesai melakukan penelitian /observasi pada Guru di SD Negeri 037/XI Koto Keras terhitung mulai tanggal 5 Januari 2026 s/d 12 Maret 2026 untuk memperoleh data dalam penyusunan TESIS yang berjudul :

" Pengaruh Pendidikan Profesi Guru (PPG) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pesisir Bukit."

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Koto Keras, 22 April 2026

Kepala Sekolah


DESI NELFIANTI, S.Pd
NIP. 198012152014072006