

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidik memegang peranan strategis dalam menentukan kualitas proses dan hasil pendidikan. Dalam praktiknya, kinerja pendidik kerap menjadi isu utama yang memengaruhi mutu pembelajaran di sekolah atau madrasah. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat pendidik yang belum optimal dalam melaksanakan tugasnya, seperti perencanaan pembelajaran yang kurang matang, pelaksanaan pembelajaran yang belum inovatif, serta evaluasi pembelajaran yang belum terlaksana secara komprehensif. Permasalahan ini sering dikaitkan dengan tingkat motivasi berprestasi pendidik yang berbeda-beda, di mana beberapa pendidik menunjukkan semangat tinggi untuk meraih prestasi dan pengembangan diri, sementara sebagian lainnya cenderung pasif dan hanya menjalankan tugas secara minimal (Mudofar, 2022).

Dari sisi regulasi, pentingnya kualitas dan profesionalitas pendidik ditegaskan dalam berbagai peraturan (UU No.14 Tahun 2005 Pasal 20 Bab VI (a-b), n.d.). Tentang Guru dan Dosen yang menegaskan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Regulasi ini menuntut pendidik untuk memiliki motivasi internal yang kuat agar mampu melaksanakan tugas profesional sesuai standar nasional. Ketika motivasi berprestasi pendidik rendah, maka implementasi kewajiban tersebut tidak dapat berjalan optimal, sehingga menimbulkan kesenjangan antara regulasi dengan praktik di lapangan.

Motivasi berprestasi didefinisikan sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri. Lindgren mengemukakan

Motivasi berprestasi memiliki indikator tanggung jawab, perencanaan tujuan, ambil risiko, dorongan prestasi dan percaya diri. Hal ini senada bahwa motivasi berprestasi sebagai suatu dorongan yang ada pada seseorang sehubungan dengan prestasi, yaitu menguasai, memanipulasi serta mengatur lingkungan sosial maupun fisik, mengatasi segala rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing melalui usaha-usaha untuk melebihi hasil kerja yang lampau, serta mengungguli hasil kerja yang lain. Motivasi berprestasi juga merupakan keinginan untuk menyelesaikan sesuatu untuk mencapai suatu standar kesuksesan, dan untuk melakukan suatu usaha dengan tujuan untuk mencapai kesuksesan. Singkatnya motivasi berprestasi adalah cara seseorang berusaha dengan lebih baik untuk menggapai prestasinya (Wardana, 2013).

Motivasi Berprestasi merupakan responden terbaik dari dimensi yang diukur melalui indikator bertanggung jawab, menyukai tantangan, dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik. Dimensi motivasi berkuasa, diukur dengan indikator mengembangkan kompetensi, memperhatikan karier, dan melakukan bimbingan karier, dan dimensi motivasi berafiliasi, diukur dengan indikator membina hubungan dengan kepala sekolah, membina hubungan dengan rekan kerja, dan rajin menolong teman yang kesulitan (Mudofar, 2022).

Mangkunegara, (2017:46) menambahkan bahwa kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam dunia kerja yang berkaitan dengan pencapaian hasil kerja yang optimal oleh individu atau organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik menjadi indikator efektivitas dan efisiensi dalam suatu organisasi.

Pendidik yang memiliki kinerja tinggi cenderung lebih kompetitif dan mampu menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks. Oleh karena itu, pemahaman tentang kinerja menjadi krusial dalam upaya meningkatkan daya saing antar pendidik. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam

mencapai tujuan yang ditetapkan. Pengertian prestasi kinerja juga didefinisikan sebagai berikut: *“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a time period.”* Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu (Tukimin, 2015).

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Indikator yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan, kemampuan mengerjakan pekerjaan lain, tanggung jawab, ketelitian dalam bekerja, tingkat kehadiran dan ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, dan kemampuan berkomunikasi (Mangkunegara, 2001).

Kinerja pendidik dapat dipahami sebagai hasil kerja yang ditunjukkan melalui beberapa indikator utama, yaitu kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi efektif. Kelima indikator tersebut mencerminkan bagaimana pendidik mampu melaksanakan tugas secara profesional, mulai dari menghasilkan pembelajaran yang berkualitas, menyelesaikan tugas secara tepat, menunjukkan kreativitas dan inisiatif, mengelola kelas dengan baik, hingga menjalin komunikasi yang efektif dalam proses pembelajaran. Semakin baik capaian pada setiap indikator tersebut, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pendidik (Faizah et al., 2019).

Peneliti mengutip data yang bersumber dari lembaga pendidikan yang menyatakan bahwa tingkat motivasi berprestasi pendidik di Sekolah Dasar Negeri Pringsurat sebesar 77% dalam kategori sedang, dan tingkat kinerja pendidik di Sekolah Dasar Negeri Pringsurat sebesar 85% dalam kategori tinggi. Maka motivasi berprestasi pendidik berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pendidik di Sekolah Dasar Negeri Pringsurat ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,24, koefisien determinasi 0,06, F hitung sebesar 8,47, sumbangan efektifnya sebesar 6%. (Haryanti et al, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja pendidik, pendidik harus memiliki motivasi berprestasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerjanya dalam mengajar di kelas dan menyelesaikan tugas profesional pendidik. Permasalahannya, masih ada pendidik/guru yang memiliki kinerja yang rendah sehingga mempengaruhi kualitas siswa yang diajarnya dan kinerja yang kurang optimal seperti, rendahnya kinerja pendidik dalam menyelesaikan tugas profesionalnya, lalai dalam menyelesaikan tugas, pendidik yang tidak membuat rencana pelaksanaan pembelajaran, kurang disiplinnya pendidik/guru dalam mengatur waktu sehingga datang terlambat, guru yang masih tidak kreatif dalam mengajar, guru yang tidak mau menggunakan media pembelajaran, dan lain-lain.

Melihat konteks permasalahan tersebut, peneliti merasa perlu untuk memahami lebih jauh bagaimana motivasi berprestasi berperan dalam meningkatkan kinerja pendidik. Fenomena ketidaksesuaian antara tuntutan profesional sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dengan kondisi objektif di lapangan menunjukkan adanya urgensi untuk mengkaji hubungan antara kedua variabel tersebut secara lebih mendalam.

Berdasarkan hasil observasi awal di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung, ditemukan adanya perbedaan tingkat motivasi dan kinerja antar pendidik. 85% pendidik menunjukkan semangat dan komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas serta mengembangkan pembelajaran, namun masih terdapat 15% lainnya yang menunjukkan kinerja yang belum optimal. Kondisi tersebut menjadi fenomena yang menarik untuk diteliti lebih lanjut guna memperoleh gambaran empiris mengenai hubungan antara motivasi berprestasi dan kinerja pendidik dalam konteks madrasah.

Berdasarkan penelitian diatas peneliti memandang penting untuk meneliti sejauh mana motivasi berprestasi dapat memengaruhi kualitas kinerja

pendidik, khususnya dalam lingkungan madrasah. Dengan demikian, peneliti akan melakukan sebuah studi berjudul **“Motivasi Berprestasi Hubungannya Dengan Kinerja Pendidik Penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 1 Kota Bandung”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat di rumuskan beberapa masalah dalam penelitian yaitu:

1. Bagaimanakah motivasi berprestasi pendidik di MIN 1 Kota Bandung?
2. Bagaimanakah kinerja pendidik di MIN 1 Kota Bandung berdasarkan indikator kinerja profesional pendidik?
3. Bagaimanakah hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja pendidik di MIN 1 Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka dapat di simpulkan tujuan penelitian yang akan peneliti yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan motivasi berprestasi pendidik di MIN 1 Kota Bandung.
2. Untuk mengidentifikasi kinerja pendidik MIN 1 Kota Bandung berdasarkan indikator kinerja profesional pendidik.
3. Untuk menganalisis hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja pendidik di MIN 1 Kota Bandung.

D. Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari segi teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi penting dalam pengembangan kajian ilmiah mengenai hubungan antara motivasi berprestasi dan kinerja pendidik. Temuan penelitian ini dapat memperkaya teori-teori yang menjelaskan bagaimana dorongan berprestasi yang dimiliki pendidik berpengaruh terhadap kualitas kinerja mereka, baik dalam proses pembelajaran maupun pelaksanaan tugas profesional lainnya.

Penelitian ini juga dapat memperluas pemahaman konseptual mengenai motivasi berprestasi sebagai salah satu faktor psikologis yang memengaruhi

efektivitas kerja individu dalam konteks lembaga pendidikan. Dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam (MPI), hasil penelitian ini berpotensi menjadi landasan teoritis yang relevan dalam penguatan manajemen sumber daya manusia di madrasah, khususnya terkait strategi peningkatan kompetensi dan profesionalitas pendidik. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi akademik bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang mengkaji tema serupa, sehingga dapat membantu para akademisi dan praktisi dalam mengembangkan model pengelolaan pendidik yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

2. Manfaat praktis

Dari segi praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

a. Bagi pendidik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai tingkat motivasi berprestasi yang dimiliki pendidik serta hubungannya dengan kinerja dalam melaksanakan tugas profesional. Melalui hasil penelitian ini, pendidik diharapkan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya motivasi berprestasi sebagai dorongan internal untuk memperbaiki kualitas kinerja, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran untuk mencapai prestasi agar kinerjanya semakin optimal.

b. Bagi Kepala Madrasah dan Pengelola Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam upaya pembinaan serta pengembangan kinerja guru. Informasi mengenai hubungan antara motivasi berprestasi dan kinerja guru dapat membantu pihak madrasah dalam merancang program peningkatan motivasi, pelatihan profesional, serta strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

c. Bagi Lembaga (MIN 1 Kota Bandung)

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran objektif mengenai kondisi motivasi berprestasi dan kinerja guru di lingkungan

madrasah. Temuan penelitian dapat menjadi dasar dalam menyusun kebijakan dan program peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan, khususnya dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran dan profesionalisme guru.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menyediakan data empiris yang dapat dijadikan rujukan dalam studi-studi lanjutan, baik dengan variabel yang sama, berbeda, maupun pengembangan dari penelitian ini. Peneliti lain dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai pembanding atau pijakan awal.

E. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai variabel-variabel yang diteliti untuk mempermudah dalam menyamakan teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong seseorang (Araffah & Purnama, 2020).

Motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk bertindak laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Motivasi berprestasi juga merupakan tujuan dari individu agar berhasil dalam persaingan dengan standar tinggi. McClelland menunjukkan bahwa motif yang kuat untuk berprestasi atau keinginan untuk berhasil atau unggul dalam situasi persaingan, berhubungan dengan sejauh mana individu dimotivasi untuk menjalankan tugasnya dan teori motivasi ini dibagi menjadi motif akan prestasi, motif akan afiliasi dan motif akan kekuasaan.

Motivasi berprestasi didefinisikan sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri. Lindgren mengemukakan

Motivasi berprestasi memiliki indikator tanggung jawab, perencanaan tujuan, ambil risiko, dorongan prestasi dan percaya diri. Hal ini senada bahwa motivasi berprestasi sebagai suatu dorongan yang ada pada seseorang sehubungan dengan prestasi, yaitu menguasai, memanipulasi serta mengatur lingkungan sosial maupun fisik, mengatasi segala rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing melalui usaha-usaha untuk melebihi hasil kerja yang lampau, serta mengungguli hasil kerja yang lain. (Wardana, 2013).

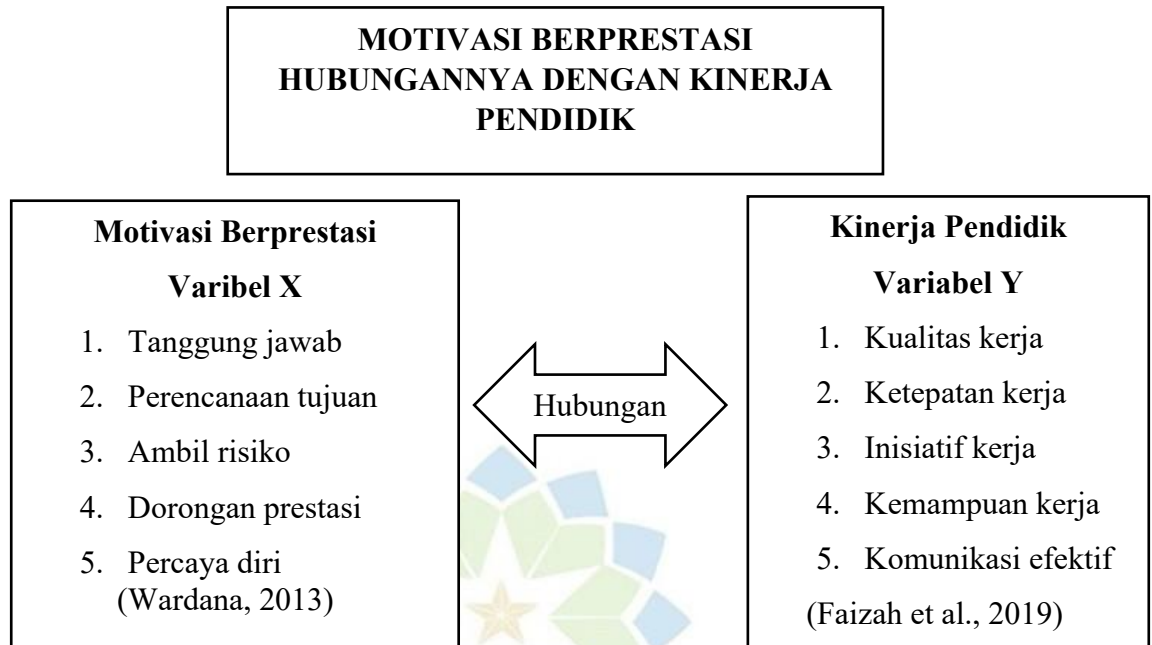
Kinerja pendidik dapat dipahami sebagai hasil kerja yang ditunjukkan melalui beberapa indikator utama, yaitu kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi efektif. Kelima indikator tersebut mencerminkan bagaimana pendidik mampu melaksanakan tugas secara profesional, mulai dari menghasilkan pembelajaran yang berkualitas, menyelesaikan tugas secara tepat, menunjukkan kreativitas dan inisiatif, mengelola kelas dengan baik, hingga menjalin komunikasi yang efektif dalam proses pembelajaran. Semakin baik capaian pada setiap indikator tersebut, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pendidik (Faizah et al., 2019).

Peneliti Mengemukakan bahwa motivasi berprestasi merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja pendidik. Kerangka berpikir dalam penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa motivasi berprestasi merupakan faktor internal yang mampu mendorong pendidik untuk meningkatkan kualitas kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesional di lingkungan pendidikan.

Pendidik yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang kuat, berupaya mencapai hasil kerja yang optimal, bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugas, serta berusaha meningkatkan kualitas kerja secara berkelanjutan. Sebaliknya, pendidik yang memiliki motivasi berprestasi rendah cenderung kurang memiliki dorongan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, sehingga dapat berdampak pada menurunnya kinerja pendidik.

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran angket kepada responden dan dianalisis untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara motivasi

berprestasi dengan kinerja pendidik di MIN 1 Kota Bandung. Berdasarkan uraian di atas, kerangka berpikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

F. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan awal yang menjadi jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang disusun dalam bentuk pertanyaan. Disebut sementara karena jawaban tersebut masih bersandar pada teori-teori yang relevan dan belum dibuktikan melalui data empiris di lapangan. Dengan demikian, hipotesis dapat dipahami sebagai jawaban teoretis terhadap rumusan masalah penelitian, bukan sebagai kesimpulan faktual yang diperoleh dari hasil pengumpulan data (Sugiyono, 2022).

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis noll (Hol)

Hol : Tidak terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja pendidik di MIN 1 Kota Bandung.

2. Hipotesis alternatif (Ha)

Ha : Terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja pendidik di MIN 1 Kota Bandung.

$$H_a : p = 0$$

$$H_o : p \neq 0$$

Berdasarkan kedua hipotesis di atas, peneliti mengajukan bahwasanya terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 1 Kota Bandung.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelusuran, peneliti menemukan beberapa sumber rujukan yang relevan, baik dari jurnal maupun skripsi dan hasil penelitian sebelumnya. Penelitian-penelitian tersebut berkaitan dengan variabel motivasi berprestasi dan kinerja guru, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pembanding dalam penelitian korelasional antara motivasi berprestasi dengan kinerja pendidik, diantaranya sebagai berikut:

Penelitian Mudofar (2022) dengan judul *Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah juga terbukti memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga kedua variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi kualitas kinerja pendidik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional untuk melihat hubungan antar variabel. Persamaannya dengan penelitian penulis terletak pada penggunaan variabel motivasi berprestasi dan kinerja guru serta pendekatan kuantitatif korelasional. Namun, perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan dua variabel bebas, yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi, serta dilakukan di sekolah dasar negeri, sedangkan penelitian penulis hanya berfokus pada satu variabel bebas, yaitu motivasi berprestasi dan dilaksanakan di lingkungan madrasah.

Penelitian Novita dan Radiana (2024) yang berjudul *Hubungan antara Komunitas Belajar dan Motivasi Belajar Guru terhadap Kinerja Guru* menjelaskan bahwa motivasi belajar guru memiliki hubungan yang positif terhadap peningkatan kinerja guru. Selain itu, keberadaan komunitas belajar

juga menjadi faktor yang mendukung peningkatan kualitas kinerja pendidik. Penelitian ini menekankan bahwa motivasi, dalam bentuk apa pun, memiliki peran penting dalam mendorong kinerja yang optimal. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama membahas kinerja guru dan faktor motivasi sebagai variabel yang memengaruhinya, serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Akan tetapi, terdapat perbedaan pada jenis motivasi yang digunakan, yaitu motivasi belajar, bukan motivasi berprestasi, serta metode yang digunakan berupa studi kepustakaan, sedangkan penelitian penulis menggunakan penelitian lapangan dengan fokus pada motivasi berprestasi.

Penelitian Dendik Surya Wardana (2013) dengan judul *Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru yang Sudah Disertifikasi* menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang telah memiliki sertifikasi. Hal ini menandakan bahwa meskipun guru telah memiliki kompetensi formal melalui sertifikasi, faktor motivasi berprestasi tetap menjadi pendorong penting dalam meningkatkan kualitas kinerjanya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan menjadikan motivasi berprestasi sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Persamaannya dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi berprestasi dan kinerja guru serta pendekatan kuantitatif. Adapun perbedaannya terletak pada subjek penelitian yaitu guru yang telah disertifikasi, sedangkan penelitian penulis tidak membatasi status sertifikasi dan dilakukan di madrasah.

Penelitian Hendro Wibowo (2015) dengan judul *Motivasi Berprestasi dalam Kaitannya dengan Kinerja Guru* menunjukkan hasil yang berbeda dibandingkan penelitian lainnya, yaitu tidak adanya hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat kemungkinan faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja guru selain motivasi berprestasi. Penelitian ini tetap menggunakan pendekatan kuantitatif dalam menganalisis hubungan

antar variabel. Persamaannya dengan penelitian penulis adalah sama-sama meneliti motivasi berprestasi dan kinerja pendidik. Namun, perbedaannya terletak pada subjek penelitian yang dilakukan pada guru SMA serta hasil penelitian yang tidak signifikan, sehingga menjadi pembandingan penting bagi penelitian penulis dalam melihat kemungkinan perbedaan hasil pada konteks yang berbeda.

Penelitian Wuryantina Guru et al. (2015) yang berjudul *Budaya Organisasi Sekolah dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri Gugus Adiarsa Karawang Barat* menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, budaya organisasi sekolah juga berperan dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja pendidik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan beberapa variabel bebas. Persamaannya dengan penelitian penulis adalah sama-sama meneliti motivasi berprestasi dan kinerja guru dengan metode kuantitatif. Perbedaannya terletak pada adanya tambahan variabel budaya organisasi sekolah serta subjek penelitian yang dilakukan pada sekolah dasar negeri, sedangkan penelitian penulis fokus pada motivasi berprestasi di madrasah.

Penelitian Agus et al. (2017) dengan judul *Hubungan Motivasi Berprestasi, Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Etos Kerja dengan Kinerja Guru* menjelaskan bahwa motivasi berprestasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun bersama dengan variabel lainnya. Penelitian ini menegaskan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Persamaannya dengan penelitian penulis adalah sama-sama meneliti motivasi berprestasi dan kinerja guru. Perbedaannya terletak pada penggunaan tiga variabel bebas serta lokasi penelitian yang dilakukan di sekolah umum, sedangkan penelitian penulis menggunakan satu variabel bebas dan dilakukan di madrasah.

Penelitian Pohan (2019) dengan judul *Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota*

Pekanbaru menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, iklim kerja juga menjadi faktor penting dalam menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan kinerja pendidik. Penelitian ini menegaskan bahwa faktor motivasi, baik motivasi kerja maupun motivasi berprestasi, memiliki peran penting dalam dunia pendidikan. Persamaannya dengan penelitian penulis adalah sama-sama meneliti kinerja guru dan faktor motivasi. Perbedaannya terletak pada fokus penelitian yang lebih menekankan pada motivasi kerja dan iklim kerja, sedangkan penelitian penulis secara khusus memfokuskan pada motivasi berprestasi sebagai variabel utama.

Penelitian Ariana et al. (2015) dengan judul *Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru di Gugus Sekolah VIII Kecamatan Abang* menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pendidik dengan tingkat korelasi yang cukup kuat. Selain itu, supervisi kepala sekolah dan komitmen kerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode ex-post facto. Persamaannya dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan motivasi berprestasi sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Perbedaannya terletak pada jumlah variabel bebas yang digunakan serta subjek penelitian yang dilakukan pada guru sekolah dasar, sedangkan penelitian penulis menggunakan satu variabel bebas dan dilakukan di madrasah.

Penelitian Hendrati et al. (2014) dengan judul *Hubungan Motivasi Berprestasi dan Harga Diri dengan Kinerja Guru SD di Malang* menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memiliki hubungan dengan kinerja guru, dan diperkuat oleh faktor harga diri sebagai variabel tambahan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antar variabel. Persamaannya dengan penelitian penulis adalah sama-sama meneliti motivasi berprestasi sebagai faktor yang memengaruhi kinerja guru. Perbedaannya terletak pada penggunaan dua variabel bebas,

yaitu motivasi berprestasi dan harga diri, serta subjek penelitian pada guru sekolah dasar negeri, sedangkan penelitian penulis meneliti motivasi berprestasi sebagai variabel bebas tunggal dalam konteks madrasah.

Berdasarkan beberapa penelitian tedahulu, maka kelebihan dari penelitian korelasional antara motivasi berprestasi dengan kinerja pendidik adalah metode penelitian lebih konprehensif, menggunakan data terbaru, dan pelitian di teliti di lingkup madrasah.

