

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru sebagai tenaga profesional seharusnya memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidangnya. Guru yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam bidangnya akan mampu melihat ke depan dalam peningkatan perkembangan di dunia pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dari penguasaan guru terhadap kompetensi yang dimiliki sebagai tenaga profesional.

Kinerja guru terdiri dari penyusunan program perencanaan pengajaran meliputi: penguasaan materi, analisis materi pelajaran, program tahunan dan program catur wulan/semester, program satuan pelajaran, rencana pengajaran, analisis hasil ulangan harian, pelaksanaan pengajaran, evaluasi tidak bisa dipisah-pisahkan.¹ Guru harus berpedoman pada tugas-tugas guru sebagai seorang pengajar yang meliputi: membuat rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan melaksanakan evaluasi.² Rencana pengajaran dapat berfungsi sebagai pedoman, tetapi sekaligus sebagai pembatasan.³ Sedangkan tugas guru dalam pelaksanaan pengajaran dengan memberikan ulasan sebelum pelajaran, dan memberikan pelajaran kepada siswa secara urut.⁴

¹ Budiono. 2014. *Manajemen Pembelajaran*. Jakarta: Ereka Cipta. hlm. 20

² Popham. 2011. *Iklim Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Studing. hlm. 13

³ Popham. 2011. *Iklim Organisasi Sekolah*. hlm. 91

⁴ Suharsimi Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. hlm. 39

Selain itu guru juga dituntut untuk bisa menguasai kelas untuk menjaga situasi kegiatan belajar-mengajar agar berjalan dengan efektif. Kegagalan atau ketidakberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya sangat mungkin bukan karena mereka kurang menguasai bidang studi, tetapi karena mereka tidak tahu bagaimana mereka mengelola kelas.⁵ Guru juga harus melaksanakan evaluasi untuk mengetahui sejauh mana materi pelajaran yang disampaikan dapat diterima oleh siswa. Untuk itu guru biasanya mengadakan uji awal tentang materi yang telah disampaikan sebelumnya. Jika seorang guru menginginkan mempunyai dasar yang memadai untuk menentukan kualitas pengajarannya, ia harus menggunakan tes yang secara teliti dan representatif mengungkapkan prestasi yang dicapai siswa, maka guru hendaknya membuat tes.⁶

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah kompetensi yang memadai dan wajar, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, rasa ikut memiliki, motivasi, kedisiplinan dan lain-lain. Namun dalam penelitian ini akan dibahas tentang faktor motivasi dan kedisiplinan.

*Motivation is a change in energy in a person which is marked by the emergence of feeling and preceded by a response to the existence of goals.*⁷

Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Energi yang dimaksud adalah keinginan seseorang untuk beraktifitas guna mencapai tujuannya. Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri

⁵ Suharsimi Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. hlm. 191

⁶ Popham. 2011. *Iklim Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Studing. hlm. 113

⁷ Mc. Donald. 2011. *Motivation*. New York: American Psychologis. hlm: 71

seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.⁸ Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar supaya mengarah tercapainya tujuan organisasinya.⁹

Perilaku yang timbul pada diri seseorang atau bawahan dalam kerangka motivasi sebagai konsep manajemen, didorong adanya kebutuhan. Dengan demikian maka kebutuhan merupakan daya dorong (motivasi) seseorang untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan. Beberapa hal yang dapat membangkitkan motivasi guru diantaranya adalah upah yang layak, suasana kerja yang menyenangkan, kesempatan untuk berkembang, kebutuhan akan pengakuan, dan kebutuhan berprestasi.

Seorang guru juga hendaknya tidak pernah *tamak* dan *bathil*, dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, sehingga seorang guru semata-mata hanya mengharapkan ganjaran dan pahala dari Allah swt sebagaimana dinyatakan dalam surat Huud (11) ayat 51 sebagai berikut:

يَنْقُومِ لَآ أَسْأَلُكُمْ عَلَيْهِ أَجْرًا إِنِ أَجْرِي إِلَّا عَلَى الَّذِي فَطَرَنِي أَفَلَا تَعْقِلُونَ ﴿٥١﴾

Artinya: *Hai kaumku, Aku tidak meminta upah kepadamu bagi seruanmu ini. upahku tidak lain hanyalah dari Allah yang Telah menciptakanku. Maka Tidakkah kamu memikirkan(nya)?*¹⁰

Berhubungan dengan ayat tersebut, guru dalam melaksanakan setiap tugasnya hendaknya dibarengi dengan keikhlasan dan motivasi, sebab perbuatan termasuk dalam proses pembelajaran, didorong oleh sesuatu atau beberapa motif, yang biasa disebut dorongan atau kebutuhan yang merupakan

⁸ Wahjosumidjo. 2014. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalla Indonesia. hlm. 177

⁹ Wahjosumidjo. 2014. *Kepemimpinan dan Motivasi*. hlm. 179

¹⁰ Kementerian Agama RI. 2012. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penafsir Al-Qur'an, hlm. 335.

suatu tenaga yang berada pada diri individu atau guru untuk berbuat mencapai suatu tujuan.

Seberapa besar motivasi guru dalam melaksanakan setiap tugas pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya sangat tergantung pada keseimbangan antara produktivitas kerja dan kesejahteraan yang diperolehnya. Usaha untuk meningkatkan kinerja guru bukanlah pekerjaan mudah karena kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya *skill*, lingkungan kerja dan motivasi pimpinan. Kinerja guru yang paling dominan disebabkan oleh kesiapan mental seseorang untuk memacu diri dan prestasi guna memperoleh segala yang diharapkan. Dengan demikian unsur-unsur kepuasan merupakan rangsangan untuk memacu tumbuhnya niat seseorang untuk berprestasi.

Kinerja guru juga ditentukan oleh kedisiplinan yang tinggi. Dengan demikian sekolah yang didalam proses belajar-mengajar tumbuh kedisiplinan, akan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap dan tanggung jawab bagi guru. Kurang disiplinnya guru-guru dalam melaksanakan tugas, seperti datang ke sekolah terlambat, bersikap masa bodoh terhadap siswa berakibat kualitas peserta didik menjadi rendah.

Disiplin merupakan kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap guru.¹¹ Disiplin merupakan aspek sosial yang perlu dipahami secara mendalam dan tumbuh dari dalam diri pribadi sebagai sesuatu yang harus dilakukan untuk melaksanakan sesuatu aturan yang berlaku. Untuk mengerti dan memahami kemudian mematuhi aturan tersebut diperlukan

¹¹ Moenir. 2012. H.A.S., 2015. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara: hlm. 94

waktu sedangkan bentuk ketaatan itu ialah kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya (masyarakat organisasi atau masyarakat umum). Hal ini berarti bahwa disiplin merupakan pemahaman sikap mental tingkah laku yang merupakan sikap untuk berbuat sesuatu secara sadar, taat dan tertib, sebagai hasil pengembangan dari latihan, pengendalian watak, serta pengendalian pengaruh lingkungan. Berdasarkan konteks tersebut dapat dikemukakan bahwa disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Oleh karena itu disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Apabila suatu organisasi sekolah ingin mengusahakan kinerja guru meningkat, maka salah satu usaha yang harus dilakukan adalah menegakkan kedisiplinan guru. Dalam menegakkan disiplin, unsur kepala sekolah diharapkan dapat selalu menciptakan, menegakkan dan memelihara kedisiplinan yang baik dari para anggota, sehingga produktivitas yang diinginkan terwujud. Hal ini tergantung dari sikap dan efektivitas kepemimpinan, dalam arti pemimpin harus mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan suatu iklim yang kondusif bagi terciptanya kedisiplinan kehidupan organisasi.

Faktor lain yang sangat menentukan sikap mental dan nilai sosial kerja adalah motivasi¹². Faktor motivasi merupakan penentu kinerja. Motivasi sebagai proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari

¹² Ermaya Suradinata. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintahan*, Cet. I, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum. hlm. 169

upaya menuju pencapaian tujuan. Motivasi dapat diartikan sebagai setiap daya gerak atau daya dorong yang muncul pada diri individu untuk secara sadar mengabdikan diri bagi pencapaian tujuan organisasi. Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian oleh Endy Eros,¹³ Siti Nurwasiyah,¹⁴ Ade Nurali,¹⁵ serta Nurul Hasanah¹⁶ bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, pada umumnya terdapat perbedaan pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja guru. Hanya ada beberapa saja hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja guru tidak signifikan, seperti hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Abdul Malik.¹⁷ Dari uraian tersebut dapat dibuat tabel sebagai berikut:

¹³ Endy Eros. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah*. Tesis

¹⁴ Siti Nurwasiyah. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru di SMPN 8 Kota Kediri*. Tesis

¹⁵ Ade Nurali. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Berprestasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru (Studi pada Guru Sekolah Menengah Atas dan Sekolah Menengah Kejuruan se Kecamatan Pebayuran Kabupaten Bekasi)*. Tesis

¹⁶ Nurul Hasanah. 2017. *Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru MI Banjang Hulu Sungai Utara*. Tesis

¹⁷ Abdul Malik. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru SMA Assalaam Surakarta dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Variabel Moderasi*. Tesis.

Tabel 1
Ringkasan *Research Gap* Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru

<i>Research Gap</i>	Hasil	Peneliti
Terdapat perbedaan pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja guru	Signifikan	Endy Eros (2014) Siti Nurwasiyah (2016) Ade Nurali (2017) Nurul Hasanah (2017)
	Tidak Signifikan	Abdul Malik (2013)

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa guru-guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara telah memiliki kinerja yang sesuai dengan indikator yang ditentukan. Hal ini dibuktikan bahwa guru-guru Madrasah Ibtidaiyah yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara yang mempunyai nilai SKP (Sasaran Kinerja Guru) yang nilainya rata-rata Baik (di atas 75).

Namun peneliti juga telah melakukan observasi ke beberapa Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara menunjukkan bahwa ada beberapa guru yang mempunyai kecenderungan menurun dalam hal kedisiplinan diantaranya adalah guru yang datang terlambat, keberangkatan dan kepulangan mereka tidak sesuai dengan jam yang telah dijadualkan, sering melalaikan tugas, dan tidak membuat rencana pembelajaran. Jika hal ini dibiarkan berlanjut tanpa adanya teguran baik secara langsung maupun tidak langsung, akan mempengaruhi kinerja guru tersebut dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan kajian teoritis, hasil penelitian terdahulu dan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti tersebut melatarbelakangi peneliti untuk melakukan penelitian secara mendalam terkait pengaruh motivasi kerja dan

kedisiplinan terhadap kinerja guru di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara. Oleh karena itu judul penelitian yang diangkat dalam tesis ini adalah “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021”.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah tentang belum maksimalnya kinerja guru disebabkan oleh beberapa faktor sebagai berikut:

1. Adanya perbedaan motivasi kerja yang dimiliki setiap guru sehingga kualitas kinerja guru di masing-masing madrasah berbeda-beda.
2. Disiplin kerja yang kurang, seperti masih ada sebagian guru yang datang terlambat saat masuk kelas untuk melaksanakan tugas.
3. Kecakapan yang dimiliki guru belum memenuhi kompetensi pendidik yang seharusnya, misalnya penguasaan media dan teknologi pembelajaran, kemampuan melaksanakan penilaian prestasi belajar siswa serta kemampuan membimbing siswa sehingga kinerja guru belum maksimal.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam tesis ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara?
2. Seberapa besar pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara?

3. Seberapa besar pengaruh motivasi dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh faktor-faktor disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat Praktis bagi Guru

Diharapkan bagi guru bermanfaat dalam rangka mengenal aspek motivasi dan kedisiplinan, sehingga dapat memacu guru untuk meningkatkan kinerjanya guna mendapatkan sertifikasi guru.

b. Manfaat Praktis bagi Sekolah

Diharapkan dapat dijadikan salah satu acuan dalam mengembangkan kualitas proses belajar mengajar sehingga hasil yang diharapkan dapat tercapai secara optimal serta dapat menciptakan kualitas mutu lulusan.

c. Manfaat Praktis bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi Dinas Pendidikan serta Kementerian dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui pengelolaan sekolah.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika didalam penyusunan tesis akan dibagi ke dalam tiga bagian, yaitu bagian awal, bagian inti, dan bagian akhir.

Bagian awal terdiri dari cover, halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, pernyataan keaslian, abstrak, abstract, الملخص, kata pengantar, persembahan, motto, daftar isi, daftar tabel, dan daftar gambar.

Bab I Pendahuluan, memuat latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori, memuat deskripsi teori. Dalam deskripsi teori ini diuraikan teori tentang kinerja guru, motivasi kerja, serta kedisiplinan. Selanjutnya memuat tentang penelitian terdahulu, kerangka berpikir, serta hipotesis.

Bab III Metode Penelitian, memuat pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, variabel dan indikator, teknik pengumpulan data, pengujian instrumen, serta teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, memuat gambaran umum responden, deksripsi data, analisis tanggapan responden, analisis data penelitian, pembahasan, besarnya pengaruh variabel, serta keterbatasan penelitian.

Bab V Penutup, memuat kesimpulan dan saran-saran.

Akhirnya, bagian dari tesis terdiri dari daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

