

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Diskripsi Teoritis

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja sebagai keseluruhan hasil manfaat dan dampak dari keseluruhan proses pengelolaan masukan guna mencapai tujuan yang diinginkan.¹ Kinerja berkaitan dengan hak dan wewenang yang diberikan kepada seseorang, badan, lembaga termasuk juga para guru dan orang dalam suatu lembaga pendidikan.

Kinerja berasal dari kata *performance*, mempunyai arti kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian atau hasil kerja/penampilan kerja.² Dalam Al-Quran yang menjelaskan tentang kerja dalam Islam sebagai berikut:

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ آتَنَّاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا
يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan” (QS. Al-Qashash: 77).³

¹ Sadu Wasistiono. 2012. *Penyelewengan Pemerintah Daerah*. Bandung: Al-Qaprint. hlm. 25

² Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. hlm. 50

³ Kementerian Agama RI. 2012. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. hlm. 623.

Dalam pandangan Islam kinerja dapat ditingkatkan ketika seseorang menghadirkan dimensi keyakinan akidahnya ke dalam kehidupannya. Adapun hadits yang menjelaskan untuk bekerja atau beraktivitas yang diriwayatkan oleh HR. Abu Daud & Nawawi yaitu:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ كَثِيرٍ أَخْبَرَنَا سُفْيَانُ حَدَّثَنِي يَحْيَى بْنُ سَعِيدٍ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ إِبْرَاهِيمَ التَّمِيمِيِّ عَنْ عَلْقَمَةَ بْنِ وَقَّاصٍ اللَّيْثِيِّ قَالَ سَمِعْتُ عُمَرَ بْنَ الْخَطَّابِ يَقُولُ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَتَرَوَّجُهَا فَهَجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَتَرَوَّجُهَا فَهَجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ

Artinya: *Telah menceritakan kepada kami [Muhammad bin Katsir], telah mengabarkan kepada kami [Sufyan], telah menceritakan kepadaku [Yahya bin Sa'id] dari [Muhammad bin Ibrahim At Taimi] dari ['Alqamah bin Waqqash Al Laitsi], ia berkata; aku mendengar [Umar bin Al Khathab] berkata; Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Sesungguhnya amalan itu tergantung kepada niatnya, dan bagi setiap orang akan mendapatkan sesuai apa yang telah ia niatkan. Barangsiapa yang hijrahnya kepada Allah dan RasulNya, maka hijrahnya adalah kepada Allah dan RasulallahNya, dan barangsiapa yang hijrahnya untuk dunia yang hendak ia dapatkan atau karena seorang wanita yang akan ia nikahi, maka hijrahnya akan mendapatkan sesuai apa yang ia maksudkan".⁴*

Menurut penulis hadist di atas menjelaskan bahwa kesungguhan apapun aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh seorang berdasarkan niat yang ia lahirkan dari dalam hatinya. Niat yang benar dan sungguh-sungguh akan melahirkan aktivitas yang penuh kesungguhan pula. Artinya kinerja yang memiliki makna kesungguhan itu akan berkaitan

⁴ Muhammad Nashiruddin Al-Albani, *Terjemahan Hadis Shahih Sunan Abu Daud*. Jakarta: Pustaka Azzam, No. 1882. hlm. 455.

erat dengan niat yang menjadi awal seorang melakukan aktivitas. Dengan kata lain, kinerja juga disebut dengan kemampuan.

Pengertian konsep kinerja mencakup efisiensi, efektivitas dan produktivitas.⁵ Efisien menunjukkan pada biaya yang paling murah namun tujuan tetap tercapai. Bekerjanya dengan efektif berarti bekerja dengan waktu yang relatif singkat tujuan tercapai, sedangkan produktivitas merupakan perbandingan antara masukan dengan keluaran. *Performance was a function of employee's ability, acceptance of the goals, level of the goals, and the of the interaction goals their ability.*⁶

b. Pentingnya Kinerja Guru

Guru adalah tenaga pendidik yang berperan sebagai ujung tombak transformasi pengetahuan dan nilai sikap, pembentuk kepribadian peserta didik serta ikut bertanggung jawab tercapainya tujuan pendidikan. Oleh sebab itu guru terlibat langsung dalam proses pembelajaran di dalam kelas, maka guru dapat dikatakan sebagai komponen utama dalam proses pendidikan. Guru menempati posisi yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran maupun hasilnya. Pada konteks ini, kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru, yang konsekuensinya guru dituntut untuk berperan aktif dalam memposisikan diri sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang kian berkembang.

⁵ Umberto Sihombing. 2000. *Pendidikan Luar Sekolah Manajemen Strategi*. Jakarta: PD Mahkota. hlm. 251

⁶ R. Gordon Judith, 2013. *Diagnostic Approach to Organizational Behavior*. Boston: Allyn and Baco. hlm. 141

Ada tiga kegiatan yang diperlukan guru agar dapat meningkatkan kualitasnya sehingga kinerjanya menjadi lebih baik, yaitu:

- 1) para guru harus memperbanyak tukar pikiran dalam mengembangkan materi pelajaran dan cara berinteraksi dengan siswa;
- 2) guru harus memperbanyak penelitian, sebab hanya mendasarkan hasil penelitian di tempat kerjanya guru dapat memperbaiki kinerjanya;
- 3) guru harus membiasakan komunikasi hasil penelitian pada media.⁷

Dalam laporan kinerja tidak hanya hasilnya dapat dicapai tetapi juga memperhatikan proses pencapaiannya.⁸ Jika hal ini diterapkan dalam proses belajar-mengajar maka kinerja guru meliputi tampilan yang dapat dicapai dalam proses pembelajaran tadi. Tugas guru mengajar itu merupakan suatu seni untuk mentransfer pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai pendidikan, kebutuhan-kebutuhan individu siswa, kondisi lingkungan, dan keyakinan yang dimiliki oleh guru. Tugas guru dalam sistem profesi kependidikan yakni mengajar, membantu siswa, mengelola bagian dari pendidikan, merancang kurikulum, menggunakan teknologi pendidikan, dan melakukan pembaharuan dalam pendidikan.

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.⁹ Guru harus

⁷ Zamroni. 2000. *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: Biograf Publishing. hlm. 53

⁸ Supriyono. 2000. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta: BPFE. hlm. 59

⁹ Budiono. 2014. *Manajemen Pembelajaran*. Jakarta: Ereka Cipta. hlm. 20

berpedoman pada tugas-tugas guru sebagai seorang pengajar yang meliputi: membuat rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan melaksanakan evaluasi.¹⁰ Rencana pengajaran dapat berfungsi sebagai pedoman, tetapi sekaligus sebagai pembatasan.¹¹ Sedangkan tugas guru dalam pelaksanaan pengajaran dengan memberikan ulasan sebelum pelajaran, dan memberikan pelajaran kepada siswa secara urut.¹²

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.¹³ 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.¹⁴

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 18 Tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan, dijelaskan bahwa untuk uji kinerja guru, meliputi empat kompetensi yaitu:

¹⁰ Popham. 2011. *Iklim Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Studing. hlm. 13

¹¹ Popham. 2011. *Iklim Organisasi Sekolah*. hlm. 91

¹² Suharsimi Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. hlm. 39

¹³ Suharsimi Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. hlm. 191

¹⁴ Popham. 2011. *Iklim Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Studing. hlm. 113

- 1) Kompetensi pedagogik, kemampuan yang berkaitan dengan kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran, mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya.
- 2) Kompetensi profesional, kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Mencakup penguasaan substansi materi yang diajarkan di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.
- 3) Kompetensi kepribadian, kemampuan personal yang digambarkan sebagai guru yang memiliki kepribadian mantap dan stabil, dewasa, arif dan memiliki akhlak mulia yang dapat menjadi teladan bagi peserta didik.
- 4) Kompetensi Sosial, berkomunikasi secara efektif baik dengan peserta didik maupun dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, serta orang tua murid/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.¹⁵

c. Indikator Kinerja Guru

Indikator penilaian kinerja guru mengacu pada Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Kedisiplinan Proses, yaitu terdiri dari:¹⁶

1) Perencanaan Proses Pembelajaran

Perencanaan proses pembelajaran dapat diartikan sebagai suatu proses kegiatan merumuskan tujuan-tujuan apa yang ingin dicapai

⁵¹ Depdiknas. 2007. *Kebijakan Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Depdiknas. hlm. 39

¹⁶ Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Kedisiplinan Proses. Hlm. 3.

oleh suatu kegiatan pembelajaran, cara apa yang digunakan untuk menilai pencapaian tujuan tersebut, materi atau bahan apa yang akan disampaikan, bagaimana cara menyampaikan bahan serta media atau alat apa yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan pembelajaran tersebut.¹⁷ Karena keberhasilan dari suatu kegiatan sangat ditentukan oleh perencanaannya maka perencanaan pembelajaran dapat berperan sebagai: (1) acuan bagi guru untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran agar lebih terarah dan berjalan efisien dan efektif, dan (2) sebagai alasan pokok bagi guru dan siswa dalam mencapai kompetensi dasar dan indikator yang ditetapkan.

2) Pelaksanaan Proses Pembelajaran

Pelaksanaan proses pembelajaran adalah segala upaya bersama antara guru dan siswa untuk berbagi dan mengolah informasi, dengan harapan pengetahuan yang diberikan bermanfaat dalam diri siswa dan menjadi alasan belajar yang berkelanjutan, serta diharapkan adanya perubahan-perubahan yang lebih baik untuk mencapai suatu peningkatan yang positif yang dit i dengan perubahan tingkah laku individu demi terciptanya proses belajar mengajar yang efektif dan efisien. Sebuah proses pembelajaran yang baik akan membentuk kemampuan intelektual, berfikir kritis dan munculnya kreatifitas serta perubahan perilaku atau pribadi seseorang berdasarkan praktik atau pengalaman tertentu. Keberhasilan pelaksanaan proses pembelajaran merupakan indikator pelaksanaan kurikulum yang telah dibuat oleh

¹⁷ E. Mulyasa, Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2007, Cet Ke-4, hal. 216.

lembaga bimbingan belajar, sehingga dalam proses pembelajaran guru dituntut untuk menciptakan suasana belajar yang kondusif sehingga memungkinkan dan mendorong siswa untuk mengembangkan segala kreatifitasnya dengan bantuan guru. Peranan guru di sini sangatlah penting, yaitu guru harus menyiapkan materi dan metode pembelajaran, serta guru juga harus mengetahui dan memahami keadaan siswanya demi kelancaran pembelajaran. Adapun komponen yang mempengaruhi berjalannya suatu proses pembelajaran dalam kegiatan belajar mengajar terdapat beberapa komponen pembelajaran yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya yaitu: guru, siswa, materi pembelajaran, metode pembelajaran, media pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.¹⁸

(1) Guru

Guru merupakan salah satu komponen yang sangat berpengaruh pada proses pembelajaran. Guru memegang peranan yang sangat penting antara lain menyiapkan, menyampaikan materi, serta mengatur semua kegiatan belajar mengajar.¹⁹

(2) Siswa

Siswa adalah peserta didik unik yang menjadi subjek pendidikan.

Keunikan siswa tampak dari perkembangan emosional, moral, intelektual dan sosial harus diakui dalam proses pendidikan.

Karena itu, siswa adalah subjek aktif, bukan objek pendidikan.²⁰

¹⁸ Aswan Zain Djamarabahri, 2017. *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rineka Cipta. hlm. 48.

¹⁹ Aswan Zain Djamarabahri, 2017. *Strategi Belajar Mengajar*. hlm. 48.

²⁰ Aswan Zain Djamarabahri, 2017. *Strategi Belajar Mengajar*. hlm. 48.

(3) Materi Pembelajaran

Materi pembelajaran merupakan salah satu komponen pembelajaran yang sangat penting dan sangat dibutuhkan dalam kegiatan belajar mengajar agar tujuan pembelajaran dapat tercapai.²¹ Materi pembelajaran adalah pokok-pokok materi pembelajaran yang harus dipelajari siswa sebagai sarana pencapaian kompetensi dasar dan yang akan dinilai dengan menggunakan instrumen penilaian yang disusun berdasarkan indikator ketercapaian kompetensi.

(4) Metode Pembelajaran

Metode pembelajaran merupakan komponen yang diperlukan oleh guru setelah menentukan materi pembelajaran. Berbagai macam metode dapat digunakan dalam proses pembelajaran sesuai dengan pembelajaran itu. Metode adalah cara yang digunakan pada saat berlangsungnya pengajaran dengan mengatur sebaik-baiknya materi yang disampaikan agar memperoleh pembelajaran yang terencana untuk mencapai tujuan.²²

(5) Media Pembelajaran

Media merupakan seperangkat alat bantu atau pelengkap yang digunakan oleh guru atau pendidik dalam rangka berkomunikasi dengan siswa.²³

²¹ Aswan Zain Djamarabahri, 2017. *Strategi Belajar Mengajar*. hlm. 48.

²² Aswan Zain Djamarabahri, 2017. *Strategi Belajar Mengajar*. hlm. 48.

²³ Aswan Zain Djamarabahri, 2017. *Strategi Belajar Mengajar*. hlm. 48.

(6) Evaluasi Pembelajaran

Komponen yang terakhir pada bagian proses pembelajaran adalah evaluasi. Evaluasi merupakan barometer untuk mengukur tercapainya proses interaksi, dengan mengadakan evaluasi dapat mengontrol hasil belajar siswa dan mengontrol ketepatan suatu metode yang digunakan oleh guru sehingga pencapaian tujuan pembelajaran dapat dioptimalkan. Oleh Karena itu, evaluasi sangat berpengaruh pada kemajuan kemampuan siswa untuk bisa meningkat lebih baik lagi.²⁴

3) Penilaian Hasil Pembelajaran

Penilaian hasil pembelajaran adalah proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk menentukan pencapaian hasil belajar. Setiap satuan pendidikan selain melakukan perencanaan dan proses pembelajaran, juga melakukan penilaian hasil pembelajaran sebagai upaya terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien.²⁵

Penilaian hasil belajar oleh pendidik harus mengukur pencapaian kompetensi yang ditetapkan dalam kedisiplinan isi dan kedisiplinan kompetensi lulusan. Penilaian valid berarti menilai apa yang seharusnya dinilai dengan menggunakan alat yang sesuai untuk mengukur kompetensi. Penilaian harus objektif, artinya penilaian hasil belajar peserta didik hendaknya tidak dipengaruhi oleh subyektivitas penilai, perbedaan latar belakang agama, sosial-ekonomi, budaya, bahasa, gender, dan hubungan emosional.

²⁴ Aswan Zain Djamarabahri, 2017. *Strategi Belajar Mengajar*. hlm. 48.

²⁵ Aswan Zain Djamarabahri, 2017. *Strategi Belajar Mengajar*. hlm. 48.

Penilaian hasil belajar oleh pendidik bersifat terbuka artinya prosedur penilaian, kriteria penilaian dan dasar pengambilan keputusan terhadap hasil belajar peserta didik dapat diketahui oleh semua pihak yang berkepentingan. Penilaian harus adil, artinya penilaian hasil belajar tidak menguntungkan atau merugikan peserta didik karena berkebutuhan khusus serta perbedaan latar belakang agama, suku, budaya, adat istiadat, status sosial ekonomi, dan gender. Penilaian harus terpadu, artinya penilaian hasil belajar oleh pendidik merupakan salah satu komponen yang tak terpisahkan dari kegiatan pembelajaran. Penilaian harus menyeluruh dan berkesinambungan, artinya penilaian hasil belajar oleh pendidik mencakup semua aspek kompetensi dengan menggunakan berbagai teknik penilaian yang sesuai, untuk memantau perkembangan kemampuan siswa. Penilaian harus sistematis, artinya penilaian hasil belajar oleh pendidik dilakukan secara berencana dan bertahap dengan mengikuti langkah-langkah baku. Penilaian harus akuntabel, artinya penilaian hasil belajar oleh pendidik dapat dipertanggungjawabkan, baik dari segi teknik, prosedur, maupun hasilnya. Penilaian harus beracuan kriteria, artinya penilaian hasil belajar oleh pendidik didasarkan pada ukuran pencapaian kompetensi yang ditetapkan.

4) Pengawasan Proses Pembelajaran

Pengawasan proses pembelajaran dilakukan melalui kegiatan pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan, serta tindak lanjut secara berkala dan berkelanjutan. Penilaian kinerja penting dilakukan oleh

suatu sekolah untuk perbaikan kinerja guru itu sendiri maupun untuk sekolah dalam hal menyusun kembali rencana atau strategi baru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Penilaian yang dilakukan dapat menjadi masukan bagi guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga guru dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan peserta didik dan kemajuan guru sendiri menuju guru yang profesional.²⁶

Adapun indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu:

1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari:²⁷

- a) Identitas Silabus,
- b) Standar Kompetensi (SK),
- c) Kompetensi Dasar (KD),
- d) Materi Pelajaran,
- e) Kegiatan pembelajaran,
- f) Indikator,

²⁶ Aswan Zain Djamarabahri, 2017. *Strategi Belajar Mengajar*. hlm. 48.

²⁷ Depdiknas. 2008. *Peraturan Pemerintah RI No.19 Tahun 2005 tentang Kedisiplinan Nasional Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas.

- g) Alokasi waktu,
- h) Sumber Pembelajaran.

Program pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah RPP, yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus, dit i oleh adanya komponen-komponen:

- a) Identitas RPP,
 - b) Standar Kompetensi (SK),
 - c) Kompetensi Dasar (KD),
 - d) Indikator,
 - e) Tujuan Pembelajaran,
 - f) Materi Pembelajaran,
 - g) Metode Pembelajaran,
 - h) Langkah-Langkah Kegiatan,
 - i) Sumber pembelajaran,
 - j) Penilaian.
- 2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

- a) Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan

guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa.

b) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media visual. Tetapi kemampuan guru disini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya. Dalam kenyataannya dilapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada (*by utilization*) seperti globe, peta, gambar dan sebagainya, atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (*by design*) seperti membuat media, film, pembelajaran berbasis komputer, dan sebagainya.

c) Penggunaan Metode Pembelajaran

Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

3) Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi yang meliputi kegiatan remedial dan kegiatan perbaikan program pembelajaran. Penilaian hasil belajar mengajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan.

Menurut Permedikbud Nomor 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah, indikator-indikator kinerja guru adalah sebagai berikut:

- 1) Merencanakan pembelajaran atau bimbingan;
- 2) Melaksanakan pembelajaran atau bimbingan, yang dilaksanakan dalam kegiatan intrakurikuler, kokurikuler, dan ekstrakurikuler;
- 3) Menilai hasil pembelajaran atau bimbingan;
- 4) Membimbing dan melatih peserta didik.²⁸

d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran, baik berkaitan dengan proses maupun hasilnya. Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja orang (guru), yaitu kemampuan, usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Kinerja (*Performance/P*) =

²⁸ Kemendikbud. 2018. *Permedikbud Nomor 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah*. Jakarta: Kemendikbud. hlm. 4

Kemampuan (*ability/A*) x Usaha (*effort/E*) x Dukungan (*Support/S*).²⁹

Dengan begitu kinerja seorang guru akan meningkat apabila ketiga komponen tersebut ada dalam dirinya, dan akan kurang jika salah satu komponen tersebut kurang bahkan tidak ada. Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); 2) pendidikan; 3) keterampilan; 4) manajemen kepemimpinan; 5) tingkat penghasilan; 6) gaji dan kesehatan; 7) jaminan sosial; 8) iklim kerja; 9) sarana prasarana; 10) teknologi; 11) kesempatan berprestasi.³⁰

Hal ini menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja berasal dari diri individu itu sendiri dan faktor dari luar individu itu sendiri. Adapun faktor dari diri individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan. Sedangkan faktor dari luar individu seperti iklim kerja, sarana prasarana, dan lain sebagainya.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Kata *motivasi* berasal dari kata latin, yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Dan kata *motivasi* tidak lepas dari kata kebutuhan (*needs*). Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon. Tanggapan dalam kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspon maka akan

²⁹ Syaiful Jasmani dan Mustofa. 2013. *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: AR-RUZZ Media. hlm. 159.

³⁰ Syaiful Jasmani dan Mustofa. 2013. *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. hlm. 160

selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang di maksud. Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
 اللَّهُ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak banyak supaya kamu beruntung” (QS Al-Jumu’ah: 10).³¹

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut dikarenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

Motivasi kerja dalam Islam yaitu:³²

1) Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridha Allah SWT).

Niat inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan didapat. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, manambah harta halal, tentu akan mendapat sebagaimana yang diniatkan.

2) Takwa dalam Bekerja

Taat melaksanakan perintahnya dan menjauhi larangannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.

³¹ Kementerian Agama RI. 2012. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. hlm. 554.

³² Ananto Pramadhika. *Motivasi Kerja dalam Islam Jurnal Motivasi Kerja*, September 2011, hlm. 35.

3) Iklas dalam Bekerja

Iklas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT, suatu kegiatan atau aktifitas termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

Islam menjadikan kerja sebagai tuntutan fardu atas semua umatnya selaras dengan dasar persamaan yang di-*isyiharkan* oleh Islam bagi menghapuskan sistem yang membeda-bedakan manusia mengikut derajat dalam firman Allah SWT:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan di kembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghoib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS At-taubat : 105).³³

Ayat di atas menjelaskan tentang wajibnya kerja kepada umat muslim, bahkan dalam QS At-taubah: 105 di sebutkan “Bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu”. Ayat tersebut mewajibkan bekerja bahkan bekerja dihukum fardu.

Motivasi dalam Islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan yang sesuai dengan firman Allah SWT

³³ Kementerian Agama RI. 2012. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. hlm. 203.

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ۖ لَا شَرِيكَ لَهُ ۗ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمَسْمُومِينَ ۖ

Artinya: *Katakanlah: Sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu bagi-Nya, dan demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama menyerahkan diri (kepada Allah) (QS Al-An'am :162-163).*³⁴

Maksud dari ayat tersebut tentang motivasi adalah motivasi sebagai pendorong membuat seseorang (orang) menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memang serius mengenai niat dan motivasi kerja, lurusnya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi ukhrowi, dan sebaliknya niat yang kotor dan motivasi yang buruk tidak akan ada harganya di hadapan Allah SWT, apalagi orang yang tidak memiliki motivasi maka Allah SWT tidak akan memberikan rahmat-Nya.

Dalam proses pembelajaran motivasi merupakan salah satu aspek dinamis yang sangat penting. Sering terjadi, dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru, kurang berhasil dalam melaksanakan tugasnya bukan disebabkan oleh kemampuannya yang kurang, akan tetapi dikarenakan tidak adanya motivasi untuk meningkatkan kinerja, sehingga tidak berusaha untuk menggerakkan segala kemampuannya, sebab itu dalam dunia pendidikan, motivasi dimaksudkan untuk memberikan semangat kepada guru agar bekerja dengan mengharap *ridla* Allah,

³⁴ Kementerian Agama RI. 2012. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. hlm. 203.

memberikan dorongan kepada orang lain merupakan kegiatan mendidik,
Q.S. Al-an'am: 162 sebagai berikut:

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Artinya: *Katakanlah: Sesungguhnya sembahyangku, ibadatku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam (Q.S. Al-an'am: 162).*³⁵

Banyak para ahli khususnya dalam bidang psikologi yang berusaha untuk mengungkap tentang arti motivasi. Motivasi berasal dari kata *motif* yang diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu.³⁶ Dengan demikian, motivasi adalah dorongan yang dapat menimbulkan perilaku tertentu yang terarah kepada pencapaian suatu tujuan. Perilaku atau tindakan yang ditunjukkan seseorang dalam upaya mencapai tujuan tertentu sangat tergantung dari motif yang dimilikinya. Motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang.³⁷

Islam menganggap agama tidak akan mendapat tempat yang baik apabila orang-orang Islam tidak mempunyai pengetahuan yang matang dan pikiran yang sehat. Oleh karena itu pengetahuan bagi Islam bagaikan ruh (nyawa) bagi manusia. Setelah belajar atau menuntut ilmu, dalam Islam hendaknya diamalkan, sebagaimana sabda nabi:³⁸

³⁵ Kementerian Agama RI. 2012. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. hlm. 119.

³⁶ Sardiman, 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar*. Cet. XIX. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. hlm. 73

³⁷ Achmad Slamet. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Semarang: Universitas Negeri Semarang. hlm. 99.

³⁸ al-Imam al-Hafidz Abi 'Abdillah Ibn Isma'il Al-Bukhari. 2003. *Shahīhu-l-Bukhāri*. Beirut-Libanon: Dār Ibn Hazm. Nomor Hadis 71.

حَدَّثَنَا الْحُمَيْدِيُّ قَالَ حَدَّثَنَا سُفْيَانٌ قَالَ حَدَّثَنِي إِسْمَاعِيلُ بْنُ أَبِي خَالِدٍ عَلَى غَيْرِ
 مَا حَدَّثَنَاهُ الزُّهْرِيُّ قَالَ سَمِعْتُ قَيْسَ بْنَ أَبِي حَازِمٍ قَالَ سَمِعْتُ عَبْدَ اللَّهِ بْنَ
 مَسْعُودٍ قَالَ قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لَا حَسَدَ إِلَّا فِي اثْنَتَيْنِ رَجُلٌ آتَاهُ
 اللَّهُ مَالًا فَسُلِّطَ عَلَى هَلَكْتِهِ فِي الْحَقِّ وَرَجُلٌ آتَاهُ اللَّهُ الْحِكْمَةَ فَهُوَ يَقْضِي بِهَا
 وَيُعَلِّمُهَا رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ

Artinya: *Telah menceritakan kepada kami Al Humaidi berkata, telah menceritakan kepada kami Sufyan berkata, telah menceritakan kepadaku Isma'il bin Abu Khalid dengan lafazh hadits yang lain dari yang dia ceritakan kepada kami dari Az Zuhri-berkata; aku mendengar Qais bin Abu Hazim berkata; aku mendengar Abdullah bin Mas'ud berkata; Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Tidak boleh mendengki kecuali terhadap dua hal; (terhadap) seorang yang Allah berikan harta lalu dia pergunakan harta tersebut di jalan kebenaran dan seseorang yang Allah berikan hikmah lalu dia mengamalkan dan mengajarkannya kepada orang lain. (HR. Bukhari)*

Menuntut ilmu itu adalah suatu kewajiban bagi setiap insan yang beriman kepada Allah, dan orang Islam yang menuntut ilmu berarti ia telah mentaati perintah Allah dan Rasul-Nya, karena Allah memerintahkan kepada setiap mukmin untuk menuntut ilmu. Tanpa ada pembedaan, agama Islam menganjurkan setiap lelaki dan perempuan belajar serta menggunakan ilmu yang dimilikinya, juga untuk mengembangkan dan menyebarkan ilmunya. Islam tidak saja membatasi pada anjuran supaya belajar, bahkan menghendaki supaya seseorang itu terus menerus melakukan pembahasan, mencari dan belajar. Berdasarkan pengertian tersebut tampak bahwa motivasi berhubungan dengan kekuatan atau dorongan yang berada di dalam diri manusia. Motivasi terdapat di dalam diri manusia tidak terlihat dari luar.

Motivasi menggerakkan manusia untuk menampilkan tingkah laku kearah pencapaian suatu tujuan tertentu. Yang nampak dari luar hanyalah tingkah laku dari manusia itu. Dengan demikian kiranya dapat dimengerti bahwa tidaklah mudah untuk mempelajari motivasi. Secara ringkas hal-hal tersebut menunjukkan beberapa alasan sehingga motivasi itu sulit untuk dipelajari dikarenakan motivasi tidak dapat dilihat, bahkan adakalanya tidak disadari, motivasi yang sama dapat tampil dalam bentuk tingkah laku yang berbeda. Motivasi yang berbeda bisa saja tampil dalam bentuk tingkah laku yang sama.

Motivasi yaitu suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu berbuat.³⁹ Motivasi merupakan keinginan seseorang yang mendorongnya untuk bertindak. Motif adalah kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu demi tercapainya tujuan.⁴⁰ Selanjutnya motif baru dapat disebut motivasi apabila sudah menjadi kekuatan yang bersifat aktif. Motivasi berarti tenaga yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu”.⁴¹

Pendapat yang lain dikemukakan oleh para ahli diantaranya Kamaludin, bahwa “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang berbuat untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan”.⁴² Menurut Siagian, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk

³⁹ Moenir. 2012. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. hlm. 135

⁴⁰ Winkel. 2013. *Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar*. Jakarta: Gramedia. hlm. 27.

⁴¹ Buchori. 2004. *Motivasi dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta. hlm. 14.

⁴² Kamaluddin. 2019. *Manajemen*. Jakarta: Depdikbud Dirjen Dikti Proyek Pengembangan LPTK 214.

menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.⁴³

Sementara itu Manulang, mendefinisikan “motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam upaya mencapai suatu tujuan”.⁴⁴ Menurut Moekijat bahwa “motivasi merupakan proses atau faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu”.⁴⁵

Dari pendapat-pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa motivasi adalah keinginan didalam diri seseorang yang mempengaruhi atau mendorongnya untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

b. Pentingnya Motivasi Kerja

Seseorang yang memiliki motivasi akan terlibat secara pribadi selaras dengan kebutuhannya, hal ini disebabkan karena:

- 1) motivasi memulai dan mensuplai energi untuk suatu aktivitas;
- 2) motivasi mengarahkan aktivitas;
- 3) motivasi menyebabkan individu cepat mengetahui adanya tujuan yang relevan;
- 4) motivasi menopang aktivitas dalam menghadapi kesulitan;

⁴³ Sondang Siagian S.P. 2015. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta. hlm. 138.

⁴⁴ Manulang. 2011. *Manajemen Personalita*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press hlm. 165

⁴⁵ Moekijat. 2011. *Manajemen Keguruan*. Bandung: Alumni. hlm. 10

5) motivasi yang membawa hasil akan mengakibatkan perasaan puas yang menjadi dasar bagi motivasi-motivasi sikap dan harapan baru.⁴⁶

Manusia mempunyai kebutuhan untuk berprestasi. Manusia bekerja bukan saja untuk memperoleh imbalan materi yang besar, tetapi lebih jauh dari itu manusia bekerja untuk mencapai prestasi yang tinggi (*highly achievement*).⁴⁷

Hirarki kebutuhan manusia, menurut Maslow adalah:

- 1) *Physiological needs* (kebutuhan badaniah), meliputi kebutuhan akan sandang, pangan dan pemuasan seksual.
- 2) *Safety needs* (kebutuhan keamanan), meliputi kebutuhan akan keamanan jiwa maupun kebutuhan akan keamanan harta.
- 3) *Social needs (kebutuhan social)*, meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, perasaan akan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju atau berprestasi, dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
- 4) *Esteem needs* (kebutuhan akan penghargaan) berupa kebutuhan akan harga diri dan p ngan baik dari orang lain terhadap kita.
- 5) *Actualization needs* (kebutuhan akan kepuasan diri) yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan dari pekerjaan.⁴⁸

⁴⁶ Soeitoe Samuel. 2012. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI. hlm. 23

⁴⁷ Mc Cielland, D.C. 2018. *Managing Motivation to Expand Human Freedom*. American Psychologist. hlm. 139.

⁴⁸ Abraham Maslow. 2014. *Motivasi dan Kepribadian*. Jakarta: Pustaka Banawan. hlm.

Berdasarkan beberapa faktor di atas, motivasi merupakan dorongan kerja yang timbul dari seseorang untuk berperilaku sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang diinginkan.

c. Teori Motivasi Kerja

Manusia adalah makhluk sosial yang memiliki kebutuhan, perasaan, pikiran dan motivasi. Setiap manusia dalam melaksanakan suatu kegiatan pada dasarnya di dorong oleh motivasi. Orang mau bekerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya. Telah banyak teoritis psikologi yang telah mengemukakan teori-teorinya tentang kebutuhan dasar manusia.

Teori-teori ini didasarkan pada hasil-hasil penelitian yang dilakukan selama bertahun-tahun. Terdapat teori-teori motivasi yang digunakan sebagai acuan dalam motivasi kerja, teori tersebut adalah Teori Hirarki Kebutuhan, Teori Dua Faktor, Teori ERG, Teori Tiga Motif Sosial.⁴⁹

1) Teori Hirarki Kebutuhan

Maslow membedakan tingkat kebutuhan manusia menjadi lima hirarki yaitu: fisiologi, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Teori hierarki kebutuhan ini menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia. Sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Maslow, orang cenderung untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan sebagai kebutuhan pokok kemudian kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi. Dalam proses

⁴⁹ Miftah Thoha. 2017. *Pembinaan Organisasi Proses Diagnosa dan Intervensi*. Jakarta PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta. hlm. 221.

pemenuhan kebutuhan, perilaku individu akan didominasi dan ditentukan oleh jenis kebutuhan yang belum terpenuhi.

2) Teori Dua Faktor

Herzberg menyimpulkan bahwa ada dua faktor yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan yaitu:

- a) Faktor *hygiene* meliputi balas jasa, kondisi kerja, kepastian pekerjaan, hubungan kerja, kehidupan pribadi.
- b) Faktor *motivators* antara lain adalah kesempatan pencapaian prestasi, adanya penghargaan, adanya pekerjaan kreatif dan menantang, tanggung jawab serta kesempatan mengembangkan diri.

Dalam implementasinya di lingkungan organisasi, teori ini menekankan pentingnya menciptakan keseimbangan antara kedua faktor tersebut. Jika salah satu diantaranya tidak terpenuhi maka akan mengakibatkan pekerja menjadi tidak efektif dan tidak efisien. Faktor *motivator* yang menyebabkan pegawai mengerahkan segala tenaga yang dimilikinya demi pencapaian kinerja yang lebih tinggi dan teori ini menyarankan agar manajer memanfaatkan factor *motivator* sebagai alat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3) Teori ERG Aldefefer's

Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori hirarki kebutuhan Maslow. Alderfer mengemukakan tiga kebutuhan yang melandasi perilaku manusia, yaitu:

- a) *Existence*, merupakan kebutuhan mendasar manusia bertahan hidup.
- b) *Relatedness*, merupakan kebutuhan melakukan interaksi dengan sesama.

c) *Growth*, merupakan kebutuhan untuk menyalurkan kreatifitas dan bersikap produktif.

4) Teori Tiga Motif Sosial

McClelland mengemukakan tiga jenis motif yang mempengaruhi tingkah laku manusia, yaitu:

a) Kebutuhan akan prestasi (*n Ach*)

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Kebutuhan akan prestasi ini akan mendorong seseorang untuk mengerahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya guna mencapai prestasi kerja yang maksimal asalkan diberi kesempatan untuk melakukannya. Pegawai yang menyadari bahwa dengan prestasi kerja yang tinggi maka akan diperoleh pendapatan yang lebih tinggi. Dan dengan pendapatannya tersebut maka kebutuhannya akan terpenuhi.

b) Kebutuhan akan afiliasi (*n Af*)

Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi pegawai sehingga menjadi termotivasi, kemudian berusaha mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energi yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas. Kebutuhan akan afiliasi ini mendorong gairah bekerja karena setiap orang menginginkan:

- (1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan kerja.
- (2) Kebutuhan akan perasaan dihormati.
- (3) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal.
- (4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta.

c) Kebutuhan akan kekuasaan (*n Pow*)

Kebutuhan akan kekuasaan merangsang dan memotivasi seseorang untuk mengerahkan kemampuan yang dimilikinya agar dapat memperoleh kekuasaan atau kedudukan yang lebih baik. Kebutuhan akan kekuasaan ini akan menimbulkan persaingan. Seorang atasan harus mampu memotivasi pegawainya dengan menciptakan persaingan yang sehat.

Dalam proses pemenuhan kebutuhan, perilaku individu akan didominasi dan ditentukan oleh jenis kebutuhan yang belum terpenuhi. Perilaku pada dasarnya dimotivasi oleh suatu keinginan mencapai tujuan. Kebutuhan yang telah terpenuhi akan berkurang dalam kekuatannya dan biasanya tidak memotivasi individu tersebut untuk mencari tujuan guna memenuhinya. Dari berbagai pengertian di atas terkait motivasi kerja dan aspek-aspek yang terkandung di dalamnya maka dapat disimpulkan definisi konsep motivasi kerja dalam penelitian ini adalah dorongan dan upaya seseorang untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan berprestasi, untuk berafiliasi, untuk mendapat penghargaan dan dorongan akan aktualisasi diri.

d. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Dengan adanya motivasi kerja, diprediksi akan menambah energi pada sebuah pekerjaan. Ada beberapa tujuan pemberian motivasi yaitu:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja

- 3) Meningkatkan produktivitas kerja
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi
- 6) Mengefektifkan pengadaan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab⁵⁰

e. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Jenis-jenis motivasi antara lain:

1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Memotivasi dengan memberikan hadiah kepada mereka ataupun diri sendiri untuk berprestasi baik dengan motivasi positif. Semangat individu yang termotivasi tersebut akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik.

2) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Memotivasi dengan memberikan hukuman yang berprestasi kurang baik. Dengan memotivasi negatif ini semangat dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena takut akan hukuman, tetapi untuk jangka waktu panjang berakibat kurang baik.⁵¹

⁵⁰ Melayu Hasibuan. S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. hlm. 78.

⁵¹ Iskak Arep dan Hendri Tanjung. 2004. *Manajemen Motivasi*, Jakarta: PT Gramedia, hlm. 16.

f. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Siagian, mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”. Definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Daya pendorong semangat yang diberikan dari perusahaan kepada orangnya untuk memotivasi orang agar kinerja diperusahaan menjadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satu nya reward kepada orang atau dalam bentuk bonus.
- 2) Kemauan dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti: mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.
- 3) Kerelaan keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada orangnya.
- 4) Membentuk keahlian kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat diasah dengan baik sesuai job description yang dimiliki orang tersebut.
- 5) Membentuk keterampilan kemampuan untuk menggunakan akal,

fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

- 6) Tanggung Jawab kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.
- 7) Kewajiban sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu / organisasi yang ada diperusahaan.
- 8) Tujuan tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah dicanangkan sebelumnya.⁵²

Adapun indikator motivasi menurut Sardiman AM sebagai berikut:

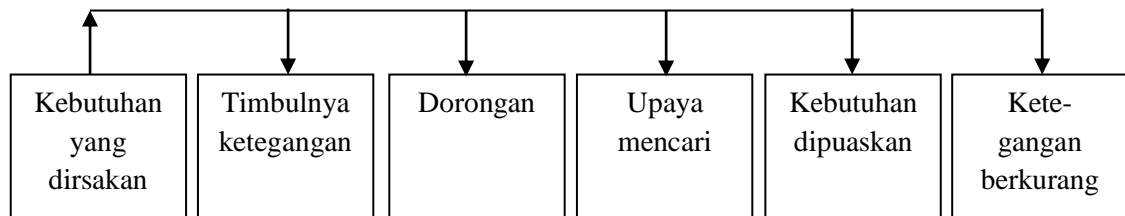
- 1) Tekun
- 2) Ulet
- 3) Mempunyai Minat⁵³

g. Cara Meningkatkan Motivasi Kerja

Proses dari suatu motivasi secara umum dapat digambarkan sebagai berikut:

⁵² Sondang Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 15. Jakarta: Bumi Aksara. hlm. 138.

⁵³ Sardiman, AM., 2011, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Rajagrafindo. hlm. 83



Gambar 1
Proses dari Suatu Motivasi

Proses motivasi bagan di atas menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Dalam kehidupan manusia, selalu timbul kebutuhan dan yang bersangkutan merasa perlu untuk memuaskannya.
- 2) Kebutuhan itu hanya dapat dikategorikan sebagai kebutuhan apabila menimbulkan ketegangan dalam diri yang bersangkutan.
- 3) Ketegangan itulah yang menimbulkan dorongan agar yang bersangkutan melakukan sesuatu.
- 4) Sesuatu itu adalah upaya mencari jalan keluar agar ketegangan yang dihadapi tidak berlanjut. Kebutuhan yang dirasakan timbulnya ketegangan dorongan upaya mencari Kebutuhan dipuaskan Ketegangan berkurang.
- 5) Jika upaya mencari jalan keluar yang diambil berhasil, berarti kebutuhan terpuaskan.
- 6) Kebutuhan yang berhasil dipuaskan akan menurunkan ketegangan, akan tetapi tidak menghilangkan sama sekali. Alasannya adalah bahwa kebutuhan yang sama cepat atau lambat akan timbul kemudian, mungkin dalam bentuk yang baru dan mungkin pula dengan intensitas yang berbeda.

Berikut adalah beberapa cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja:

1) Harus Mempunyai Tujuan yang Akan Dicapai

Ketika rasa penat dan jenuh mulai melanda, pastinya akan menjadi malas dan kurang bersemangat dalam bekerja. Saat itulah, coba ingat-ingat kembali tujuan bekerja. Jika mencoba mengingat kembali tujuan tersebut, lalu ambil napas dalam-dalam dan ucapkan dalam hati “saya pasti bisa,” maka semangat dan motivasi kerja pasti akan kembali muncul secara perlahan.

2) Berpikir Positif dan Bersyukur

Menghadapi rutinitas kerja yang sama setiap hari pasti sangat membosankan. Saat motivasi kerja menurun, munculkan pikiran-pikiran positif yang dapat memberi kekuatan. Yakinkan pada diri sendiri, bahwa mampu mengerjakan setiap pekerjaan dengan baik. Berpikir positif akan memotivasi diri untuk tetap bertahan dan bangkit dengan semangat baru. Hilangkan pikiran-pikiran negatif dari diri dan selalu bersyukur atas rezeki yang diperoleh.

3) Beri Penghargaan Pada Diri Sendiri

Banyak orang lupa waktu, mengabaikan diri sendiri hanya untuk bekerja, bekerja, dan bekerja. Namun, ketika sudah kelelahan, barulah dampaknya terasa. Malas dan kurang bergairah karena badan dan pikiran terus diforsir untuk bekerja. Berarti kurang memberi penghargaan untuk diri sendiri. Maksud penghargaan di sini adalah memanjakan atau menyenangkan diri sendiri dengan berbagai

kegiatan yang dapat membangkitkan semangat dan motivasi baru.

4) Cintai Pekerjaan

Dengan mencintai pekerjaan tidak akan membuatnya menjadi beban. Jadi belajarlh untuk mencintai pekerjaan dengan segala tugas-tugas dan tanggung jawabnya. Melakukan pekerjaan dengan senang hati dapat memberikan hasil terbaik dan meningkatkan kinerja.

5) Jangan Takut dan Ragu

Motivasi dan semangat kerja bisa mengendur karena rasa takut dan ragu yang berlebihan. Jika hal ini terjadi akan merugikan diri sendiri dan mengakibatkan performa kurang maksimal di tempat kerja.

Lawanlah rasa takut dan ragu dalam diri, terus bekerja dengan maksimal, tunjukkan kemampuan dan keahlian. Cara mengatasi rasa takut dan ragu yang berlebihan bisa dipraktekkan dengan berkumpul bersama teman, dan melakukan kegiatan lain. Sejatinya, Motivasi yang paling baik berasal dari diri sendiri. Akan tetapi tidak ada salahnya, meminta motivasi dari orangtua atau orang terdekat di sekitar supaya lebih giat bekerja. Bekerja secara maksimal dan lakukan dengan sepenuh hati akan semakin mendekatkan pada tujuan-tujuan yang ingin dicapai.⁵⁴

Adapun motivasi akan kebutuhan khusus yang diinginkan guru adalah:

- 1) upah yang layak;
- 2) kerja yang tetap;

⁵⁴ Sondang Siagian. 2008. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. hlm. 139.

- 3) kolega yang baik;
- 4) kesempatan untuk mendapatkan pengalaman;
- 5) pimpinan yang baik;
- 6) suasana kerja yang menyenangkan;
- 7) kesempatan untuk berkembang.⁵⁵

3. Kedisiplinan

a. Pengertian Kedisiplinan

Disiplin berasal dari akar kata *disciple* yang berarti belajar.⁵⁶ Disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis.⁵⁷ Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya kedisiplinan maka guru akan dapat mempertahankan kinerjanya.

Ada beberapa pendapat dari para ahli mengenai kedisiplinan diantaranya *disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.*⁵⁸ Hal ini senada dengan pendapat Machmud bahwa *kedisiplinan adalah sikap mental untuk memenuhi atau menaati suatu kaidah baik tertulis maupun tidak tertulis yang didasarkan atas kebenaran manfaat.*⁵⁹

⁵⁵ Koeswara. 2017. *Dasar-dasar Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud. Dirjen Dikti PPLPTK. hlm. 61

⁵⁶ Achmad Slamet. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Universitas Negeri Semarang. hlm. 214.

⁵⁷ Achmad Slamet. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. hlm. 216

⁵⁸ S. Alex. Semito. 2012. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia. hlm. 184

⁵⁹ Amir Macmud. 2017. *Pembinaan Politik Dalam Negeri Indonesia*. Jakarta: Gramedia. hlm. 162

*Kedisiplinan adalah suatu sikap perbuatan untuk selalu menaati tata tertib.*⁶⁰ Disiplin adalah menaati atau taat pada ketentuan, peraturan, aturan main, kewajiban yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuninya.⁶¹ Pendapat yang lain dikemukakan oleh Siagian, bahwa “disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan”.⁶²

Salah satu pembelajaran yang mengembangkan sikap peserta didik untuk menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa ialah, menjadi manusia yang memiliki disiplin tinggi. Kedisiplinan dipandang memiliki peran pula dalam kesuksesan pendidikan. Upaya yang dilakukan agar sikap disiplin tumbuh dan terjaga dalam diri peserta didik adalah dukungan situasi atau lingkungan yang kondusif. Berawal dari pembiasaan, kemudian adanya ketegasan dan sanksi atas pelanggaran-pelanggaran tata tertib sekolah, serta peserta didik harus patuh dan mengindahkan perintah dari guru agar kedisiplinan itu bisa terealisasikan. Dalam Firman Allah Al-Qur’an surah An nisa ayat 59:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ تَنَزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ
 الْاٰخِرِ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

⁶⁰ Panji Anoraga. 2012. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta. hlm. 96

⁶¹ Ravianto, J. 2010. *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi dan Usaha. hlm. 134

⁶² Sondang Siagian, 2015. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. hlm. 289

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*⁶³

Pada Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 59 tersebut menegaskan bahwa sebagai orang beriman orang disamping harus taat kepada Allah dan Rasul-Nya, juga harus taat kepada pemimpin atau pemerintah. Dalam kehidupan sehari-hari, berkaitan dengan sikap disiplin, ayat ini merupakan dasar untuk mematuhi dan taat kepada pemimpin terhadap aturan-aturannya selama tidak melanggar norma-norma yang berlaku. Khususnya dalam hal ini adalah peraturan dan tata tertib dalam lembaga sekolah, peraturan yang dibuat merupakan demi tercapainya kesuksesan bersama. Hal tersebut akan dapat memunculkan sikap sadar terhadap diri sendiri untuk bersikap disiplin dalam setiap perbuatan hingga terciptalah kesuksesan dalam sebuah lembaga ataupun pemerintahan tersebut. Selain itu, jelas sekali bahwa ajaran Islam tentang disiplin mengandung ketaatan pada peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah adalah suatu hal yang harus dilakukan yaitu melaksanakan disiplin bukan karena diawasi oleh petugas, tetapi karena merupakan tuntunan ajaran agama. Oleh karena itu, kita sebagai seorang muslim sekaligus warga Negara yang baik sudah seharusnya aktif dalam mematuhi dan melaksanakan segala aturan yang ada dalam kehidupan serta dalam setiap lingkungan yang kita miliki selama dalam lingkup norma yang baik.

⁶³ Kementerian Agama RI. 2012. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. hlm. 88.

Dalam kaitan di atas, penerapan disiplin dalam kehidupan sehari-hari berawal dari disiplin pribadi dan disiplin pribadi dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor dari dalam dan faktor dari luar. Faktor dari dalam yang melibatkan diri sendiri berarti disiplin yang timbul adalah karena kesadaran. Disiplin akan membuat seseorang tahu dan dapat membedakan hal-hal yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan. Memahami pendapat ini, bagi seorang yang taat beribadah, yang menempatkan disiplin dalam setiap sikap dan tingkah lakunya, begitu waktu shalat berjama'ah, ia akan segera tergugah hatinya untuk melaksanakan shalat, karena dalam Islam melaksanakan shalat berjama'ah pahalanya lebih dari 27 derajat dan merupakan suatu perintah yang dianjurkan.

Disiplin diperlukan oleh siapapun dan di manapun. Hal itu disebabkan dimanapun seseorang berada disana selalu ada disiplin. Jadi, manusia mustahil hidup tanpa disiplin. Demikian pula di sekolah, ada peraturan dan tata tertib yang melatih, mendidik, dan mengatur. Disiplin akan mendorong, memotivasi dan memaksa seseorang bersaing meraih prestasi. Oleh karena itu, disiplin perlu dikembangkan dan diterapkan di sekolah.

Dari berbagai uraian di atas, kita tahu bahwa penerapan disiplin yang mantap dalam kehidupan sehari-hari berawal dari disiplin pribadi. Dan disiplin pribadi bisa dibentuk melalui pembiasaan melaksanakan shalat yang selanjutnya ditransformasikan dalam disiplin belajar bagi siswa dan disiplin mengajar bagi guru.

Demikian juga dalam firman Allah Al-Qur'an surah An nisa' ayat

59:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَاِنْ تَنَزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ
 الْاٰخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Artinya : *“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri diantara kamu. kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahNya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”* (QS. An Nisa: 59)⁶⁴

Pada Al-Qur'an surat An Nisa ayat 59 tersebut menegaskan bahwa sebagai orang beriman disamping harus taat kepada Allah dan Rasul-Nya, juga harus taat kepada pemimpin atau pemerintah. Dalam kehidupan sehari-hari, berkaitan dengan sikap disiplin, ayat ini merupakan dasar untuk mematuhi dan taat kepada pemimpin terhadap aturan-aturannya selama tidak melanggar norma-norma yang berlaku. Khususnya dalam hal ini adalah peraturan dan tata tertib dalam lembaga sekolah, peraturan yang dibuat merupakan demi tercapainya kesuksesan bersama. Karena dengan kepatuhan terhadap aturan, hal tersebut akan dapat memunculkan sikap sadar terhadap diri sendiri untuk bersikap disiplin dalam setiap perbuatan hingga terciptalah kesuksesan dalam sebuah lembaga ataupun pemerintahan tersebut. Selain itu, jelas sekali bahwa ajaran Islam tentang disiplin mengandung ketaatan pada peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah adalah suatu hal yang harus

⁶⁴ Kementerian Agama RI. 2012. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. hlm. 128.

dilaksanakan yaitu melaksanakan disiplin bukan karena diawasi oleh petugas, tetapi karena merupakan tuntunan ajaran agama. Oleh karena itu, kita sebagai seorang muslim sekaligus warga negara yang baik sudah seharusnya aktif dalam mematuhi dan melaksanakan segala aturan yang ada dalam kehidupan serta dalam setiap lingkungan yang kita miliki selama dalam lingkup norma yang baik.

Kedisiplinan juga dijelaskan dalam surat Al-Ashr ayat 3 menyebutkan:

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya: “Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran. (QS. Al-Ashr: 3)⁶⁵

Dengan melihat ayat tersebut di atas, dapat diketahui bahwa disiplin adalah suatu keimanan yang kuat, yang menimbulkan dorongan untuk adanya niat memanfaatkan waktu. Nilai kedisiplinan membuat seseorang mempunyai *planing* masa depan yang akan ditempuh, supaya memiliki tujuan jelas dan terarah. Prinsip disiplin dengan pemanfaatan waktu seefektif dan seefisien mungkin meminimalisir waktu tidak berguna yang menimbulkan penyesalan di kemudian hari. Apabila tertanam sifat disiplin akan menanamkan kedisiplinan kepada orang lain dengan saling menasehati dalam kebenaran dan kesabaran.

⁶⁵ Kementerian Agama RI. 2012. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. hlm. 1099.

b. Tujuan Kedisiplinan

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi yang bersangkutan. Secara khusus tujuan disiplin kerja seseorang, antara lain:

- 1) Agar seseorang menepati segala peraturan dan kebijakan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Seseorang dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Seseorang dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Seseorang dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- 5) Seseorang mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi.⁶⁶

c. Macam-macam Kedisiplinan

Ada dua tipe pendisiplinan dalam kegiatan manajemen yang preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan guru mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan dalam organisasi. Tujuannya untuk menggerakkan guru agar berdisiplin diri, bukan adanya paksaan dari kepala sekolah. Sedangkan disiplin korektif adalah suatu upaya untuk

⁶⁶ Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2. Jakarta: PT. Bumi Aksara. hlm. 77.

menggerakkan guru dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di organisasi⁶⁷.

Disiplin korektif sering berupa bentuk hukuman tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), dengan memberikan peringatan atau skorsing. Guru yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Namun demikian, sasaran dari tindakan pendisiplinan hendaknya bersifat positif, mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan guru yang berbuat kesalahan. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum akan mempunyai dampak lain yang merugikan, seperti hubungan emosionalnya terganggu, absensi meningkat, kelesuan dan ketakutan pada kepala sekolah.

Agar menjadi guru yang berdisiplin, perlu dilakukan pendekatan. Ada tiga pendekatan disiplin yaitu disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin tujuan.⁶⁸ Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- 1) disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman fisik;
- 2) melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses yang berlaku;

⁶⁷ AA. Mangkunegara, 2000. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. hlm. 129

⁶⁸ A.A. Mangkunegara. 2000. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. hlm. 130

- 3) keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-fakta;
- 4) melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.⁶⁹

Sedangkan pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Asumsinya adalah:

- 1) disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan;
- 2) disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya;
- 3) pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada guru lainnya;
- 4) peningkatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras;
- 5) pemberian hukuman terhadap guru yang melanggar kedua kalinya harus diberikan hukuman yang lebih berat.

Pendekatan disiplin berasumsi:

- 1) kedisiplinan harus dapat diterima dan dipahami oleh semua guru;
- 2) disiplin bukanlah suatu hukuman tetapi merupakan pembentukan perilaku;
- 3) disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik;
- 4) disiplin guru bertujuan agar guru bertanggungjawab terhadap perbuatannya.

⁶⁹ A.A. Mangkunegara. 2000. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. hlm. 130

Pelaksanaan pemberian sanksi terhadap guru pelanggar kedisiplinan dengan memberikan peringatan sesegera mungkin, konsisten, dan impersonal. Bagi guru yang melakukan pelanggaran kerja terhadap disiplin perlu diberikan surat peringatan satu kali, dua kali, dan ketiga kalinya.⁷⁰ Tujuannya agar guru yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya, surat peringatan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian guru. Selain itu pemberian sanksi kepada guru yang melanggar disiplin harus konsisten, agar guru dapat menghargai peraturan-peraturan yang telah ditentukan oleh sekolah tersebut.

d. Pentingnya Kedisiplinan

Adapun pentingnya kedisiplinan kerja yang tinggi secara umum supaya yang ditetapkan oleh organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Secara khusus kegiatan disiplin kerja adalah untuk:

- 1) Mendorong para orang untuk mentaati pelaksanaan dan peraturan keseseorangan dan organisasi.
- 2) Memanfaatkan penggunaan prasana dan sarana barang dan jasa secara optimal.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja yang disebabkan oleh penggunaan input yang efisien sehingga dapat meningkatkan output.
- 4) Mendorong pelaksanaan sesuai dengan kekuatan yang berlaku.⁷¹

⁷⁰ A.A. Mangkunegara. 2000. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. hlm. 131

⁷¹ Alex, S, Nitisemito. 2011. *Manajemen Personalialia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas. Jakarta: Ghalia Indonesia. hlm. 199.

Tindakan-tindakan disiplin yang tidak dapat dibenarkan adalah tindakan yang tidak adil dalam memberikan hukuman pada orang yang terlihat dalam pelanggaran disiplin, sehingga dapat menyebabkan kehilangan kesempatan untuk membentuk serikat pekerja pada perusahaan. Hal ini juga akan memicu terjadinya pemogokkan oleh orang sehingga akan menyebabkan perlambatan pekerjaan pada perusahaan yang tidak memiliki serikat pekerja. Bahkan se inya para orang tidak mengadakan reaksi secara terang-terangan terhadap tindakan-tindakan disiplin yang tidak dapat dibenarkan, moral kerja para orang akan ada kemungkinan untuk cenderung merosot, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Disiplin menurut pedoman atau petunjuk yang telah digunakan merupakan alat untuk menggerakkan orang dalam upaya kerja sama dalam mencapai tujuan, disiplin dalam arti luas merupakan urat organisasi, perekat yang melekatkan bagian-bagian menjadi satu. Disiplin yang baik memungkinkan komunikasi keatas dan kebawah yang efisien, mendorong kerja sama dan membangun kebanggaan kelompok.⁷²

e. Indikator Kedisiplinan

Menurut Malayu Hasibuan, pada dasarnya ada 8 (delapan) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan diantaranya:⁷³

⁷² Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta. hlm. 747.

⁷³ Malayu Hasibuan S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Jakarta: PT.Bumi Aksara

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan (*goals*) dan kemampuan (*ability*) ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan dalam bekerja. Dengan kata lain bahwa tujuan pemberian pekerjaan yang dibebankan kepada harus sepadan atau sesuai dengan kemampuan bersangkutan, agar dia bersungguh-sungguh dalam bekerja.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan berperan penting untuk membentuk kedisiplinan mengingat pimpinan sebagai teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan para akan terbawa baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (semisal kurang disiplin), maka para juga pasti akan kurang disiplin.

3) Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan yang baik.

5) Waskat

Waskat (pengawas melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi Hukum

Dengan sanksi hukuman yang sepadan, akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sehingga sikap dan perilaku indisipliner akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik.

8) Hubungan Kemanusiaan

Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini jelas akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

Menurut Rivai dalam Pratama (2016), disiplin kerja memiliki lima indikator sebagai berikut:⁷⁴

1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya orang yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

⁷⁴ Nur Aditya Pratama. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers*: Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

2) Ketaatan pada Peraturan Kerja

Orang yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan .

3) Ketaatan

Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggungjawab orang terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Orang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja.

5) Bekerja Etis

Beberapa orang mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja orang.

Menurut AA. Mangkunegara, indikator kedisiplinan sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan tata tertib
- 2) Ketaatan pada peraturan
- 3) Kesungguhan dalam mempersiapkan pembelajaran⁷⁵

⁷⁵ A.A. Mangkunegara. 2000. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. hlm.131

B. Penelitian Terdahulu

Tesis ini dibuat berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, diantaranya:

Penelitian oleh Ade Nurali (2017) yang berjudul “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)”. Teknik analisis datanya menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitiannya bahwa 1) Terdapat pengaruh parsial antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 76,3 % dan terdapat pengaruh parsial antara Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru sebesar 69,3 % kemudian berpengaruh parsial Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru sebesar 65,6%. 2) Kepuasan Kerja, Motivasi Berprestasi dan Kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Total pengaruh yang disebabkan Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Berprestasi (X2) dan Kedisiplinan (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) yaitu sebesar 82,6%.

Penelitian oleh Abdul Malik (2013) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru SMA Assalaam Surakarta dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Variabel Moderasi”. Teknik analisis datanya menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitiannya bahwa: 1) Pada pengujian hipotesis satu koefisien signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,145, maka variabel motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. 2) Pengujian hipotesis dua, koefisien signifikansi variabel kedisiplinan 0,372, maka variabel kedisiplinan

tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. 3) Pengujian hipotesis tiga, koefisien signifikansi variabel kepemimpinan kepala sekolah 0,075, maka variabel kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian oleh Nurul Hasanah (2017) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru MI Banjang Hulu Sungai Utara”. Teknik analisis datanya menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitiannya bahwa: 1) Variabel-variabel Motivasi, Pengalaman Kerja dan Kepuasan kerja secara sendiri-sendiri atau parsial ada yang berpengaruh signifikan dan ada yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru MI Banjang. Untuk variabel Motivasi dan Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MI Banjang. Sedangkan variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MI Banjang. 2) Variabel-variabel Motivasi, Pengalaman Kerja Kepuasan kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru MI Banjang. 3) Dari ketiga Variabel-variabel Motivasi, pengalaman kerja Kepuasan kerja maka variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja Guru MI Banjang.

Penelitian oleh Endy Eros (2014) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah”. Teknik analisis datanya menggunakan regresi berganda. Hasil penelitiannya bahwa: 1) Motivasi Guru (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja guru dijelaskan oleh

motivasi kerja. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru secara optimal, harus didukung oleh motivasi kerja yang tinggi. 2) Kedisiplinan Guru (X2) yang diukur oleh kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian tinggi rendah kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan guru yang tinggi. 3) Motivasi dan kedisiplinan secara bersama-sama yang diukur oleh kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes, Kabupaten Brebes dijelaskan secara bersama-sama oleh, motivasi guru dan kedisiplinan guru.

Penelitian oleh Siti Nurwasiyah (2016) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru di SMPN 8 Kota Kediri”. Teknik analisis datanya menggunakan regresi berganda. Hasil penelitiannya bahwa: 1. Motivasi Kerja secara simultan dan parsial signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 8 Kota Kediri. 2) Disiplin kerja secara simultan signifikan berpengaruh positif dengan kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Kediri. 3) Motivasi dan disiplin kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 8 Kediri.

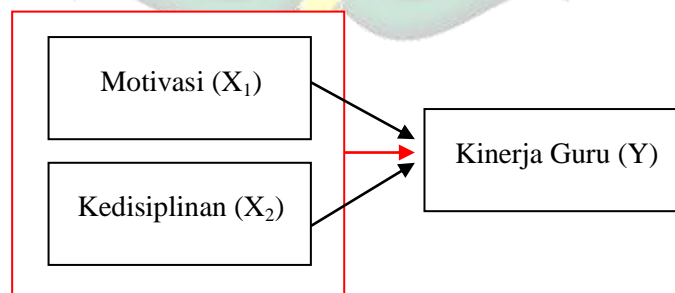
Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, pada umumnya terdapat perbedaan pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja guru. Hanya ada beberapa saja hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja guru tidak signifikan, seperti hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Abdul Malik.

C. Kerangka Berpikir

Kedisiplinan merupakan ketaatan, ketentuan terhadap peraturan, aturan main, kewajiban yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuninya. Kinerja guru memerlukan standar kerja dalam hal ini adalah peraturan yang ada sebagai pedoman bagi guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga seorang guru yang memiliki kedisiplinan yang tinggi berarti dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian kedisiplinan guru diduga dapat berpengaruh pada kinerja guru.

Faktor lain yang menentukan kinerja guru selain kedisiplinan yang tinggi juga didukung oleh motivasi yang tinggi agar mencapai hasil yang maksimal. Motivasi merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan motivasi yang tinggi maka tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Untuk dapat meningkatkan kinerja guru juga harus memiliki motivasi yang tinggi. Dengan demikian motivasi diduga berpengaruh kepada kinerja guru.

Dari uraian di atas, maka dapat dibuat gambar kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

→ : Parsial
→ : Simultan

D. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang mengemukakan perkiraan adanya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Dengan menggunakan hipotesis, penelitian terarah melalui pengujian hipotesis.⁷⁶

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₁ : Diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara.

H₂ : Diduga ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara.

H₃ : Diduga ada pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara.



⁷⁶ Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. hlm. 352.