

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Diskriptif Teoritis

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran.¹

Sedangkan Sulistiyani dan Rosida menyatakan bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan, yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.² Berdasarkan pengertian tentang kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar sesuai dengan kriteria tertentu seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil pembelajaran.

Strategi peningkatan kinerja guru oleh kepala sekolah dapat melalui supervisi dan pemantauan proses pembelajaran sebelumnya.

¹ Sondang, P. Siagian, 2002, *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, hlm. 45.

² Ambar Teguh Sulistiyani, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Konsep, Teori dan pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta; Graha Ilmu, hlm. 32.

Pada tahapan penyusunan program supervisi akademik ini, kepala sekolah bersama dengan waka kurikulum, dan dewan guru menyusun program supervisi yang meliputi: a) program tahunan; b) program semester; c) program kunjungan kelas. Selanjutnya setelah program tersebut selesai maka kegiatan kepala sekolah selanjutnya adalah mempersiapkan instrumen-instrumen diantaranya: a) Instrumen identifikasi permasalahan guru; b) Instrumen kelengkapan administrasi pembelajaran; c) Instrumen supervisi kelas; d) Instrumen catatan hasil supervisi kelas; e) Instrumen Tindak Lanjut/Rekomendasi Hasil Supervisi Kelas.³

Guru adalah pendidik profesional, sehingga secara implisit telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpikul di pundak orang tua, karena tatkala orang tua menyerahkan anaknya ke sekolah, sekaligus berarti pelimpahan sebagian tanggung jawab pendidikan anaknya kepada guru di sekolah.⁴

Guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih merupakan tanggungjawab dalam pelaksanaan pembelajaran dalam kelas. Kemampuan guru dalam rangkaian kegiatan pembelajaran meliputi kemampuan mengelola kelas dan melaksanakan kegiatan pembelajaran. Kedua hal tersebut merupakan hal yang dijadikan sebagai tolak ukur kinerja seorang guru dalam pembelajaran. Beberapa ahli mengemukakan pengertian dari kinerja guru,

³ Suharsimi Arikunto, 2006, *Dasar-dasar Supervisi*, Jakarta: Reneka Cipta, hlm. 41.

⁴ Zakiah Drajat, 2011, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 39.

diantaranya Asf dan Mustofa yang menyatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan.⁵

Kinerja guru dapat diartikan sebagai prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran. Berdasarkan pengertian kinerja guru di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil, prestasi dan pelaksanaan tugas seorang guru dalam menjalankan tanggungjawabnya sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih bagi siswanya. Kinerja guru dapat direfleksikan dalam tugasnya sebagai pengajar dan pelaksana administrasi kegiatan mengajarnya. Kinerja guru adalah gambaran dari seorang guru dalam melaksanakan tugas kesehariannya yang salah satunya adalah melaksanakan kegiatan tatap muka dengan peserta didik dalam kurun waktu yang telah ditentukan dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Kinerja guru merupakan salah satu tanggung jawab yang mesti diembannya dalam rangka melaksanakan amanat undang-undang. Kinerja dapat dikatakan baik apabila indikator-indikator yang dijadikan tujuan perencanaan dapat dicapai dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Kinerja guru adalah kepatuhan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru yang berkaitan

⁵ Asf, Jasmani dan Syaiful Mustofa, 2013, *Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta: ArRuzz Media, hlm. 156.

dengan menyusun perencanaan, pelaksanaan serta evaluasi hasil yang telah dilakukan.

Pandangan di atas mengisyaratkan tanggung jawab pendidikan yang terpikulkan pada guru sebagai tenaga profesional, sehingga dalam melaksanakan tugas yang dipikulkan kepadanya, seorang guru yang dituntut untuk bekerja secara profesional. Menurut Husni Rahim, dkk; bahwa seorang profesional adalah orang yang terlibat secara luas dalam suatu posisi untuk mempengaruhi nasib kliennya. Dengan perkataan lain, bahwa seorang profesional adalah menjalin hubungannya secara aktual dan potensial dengan klien dalam bentuk hubungan yang bersifat horizontal dan ekuivalen. Sebagai implikasi dari tugas profesionalnya, seorang profesional dituntut untuk tidak hanya memiliki pemahaman yang menyeluruh tentang hukum-hukum dan aturan-aturan teknis yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya, tetapi juga tentang karakteristik dan kondisi kliennya.⁶

Menurut undang-undang republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen” guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. Dalam undang-undang No.14 tahun 2005 dijelaskan

⁶ Husni Rahim dkk, 2001, *Metodologi Pendidikan Islam*, Jakarta: Direktorat Jendral Pembinaan Kelembagaan Agama Islam Departemen Agama RI, hlm. 6.

bahwa: “guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undang. (Pasal 2 UU RI No. 14: 2005). Lebih lanjut di sebutkan bahwa : “ guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional” (pasal 7 UU RI No. 14:2005). Kinerja guru juga dapat di tujukan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. “kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional” (undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Untuk peningkatan kinerja individu dalam organisasi, menuntut para kepala sekolah untuk mengambil pendekatan tidak langsung, menciptakan motivasi melalui suasana organisasi yang mendorong para guru untuk lebih produktif. Suasana ini tercipta melalui pengelolaan faktor-faktor organisasi dalam bentuk pengaturan sistem imbalan, struktur, desain pekerjaan serta pemeliharaan komunikasi melalui praktik kepemimpinan yang mendorong rasa saling percaya.

Kinerja individu menurut Sopiah dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, yakni:

1. *Effort* (usaha), diwujudkan dalam bentuk motivasi.
2. *Ability* (kemampuan), diwujudkan dalam bentuk kompetensi.
3. Situasi lingkungan bisa memiliki dampak yang positif atau negatif. Situasi lingkungan yang memiliki dampak positif meliputi: dukungan dari atasan; teman kerja; sarana dan prasarana yang memadai, dll. Situasi lingkungan yang memiliki dampak negatif meliputi: suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, teman kerja, dll.⁷

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa. Mulyasa berpendapat bahwa sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal: Kesepuluh faktor tersebut adalah:⁸ a) dorongan untuk bekerja, b) tanggung jawab terhadap tugas, c) minat terhadap tugas, d) penghargaan terhadap tugas, e) peluang untuk berkembang, f) perhatian dari kepala sekolah, g) hubungan interpersonal dengan sesama guru, h) MGMP dan KKG, i) kelompok diskusi terbimbing serta j) layanan perpustakaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat dibedakan dalam dua kategori yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal pada dasarnya meliputi berbagai kondisi yang meliputi

⁷ Sopiah, 2010, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi, hlm. 23.

⁸ E. Mulyasa, 2007, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya, hlm.

kondisi fisik, kemampuan, bakat, minat dan motivasi. Kondisi fisik merupakan faktor terpenting yang sangat mempengaruhi prestasi kerja guru dan sangat menentukan bagi kelancaran kegiatan belajar mengajar. Kemampuan merupakan suatu kesanggupan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dia dapatkan dari atasan atau dari lembaga yang memberikan tugas tersebut. Bakat, minat, motivasi adalah kemampuan dasar yang dibawa sejak lahir. Berbagai sikap yang harus dimiliki setiap orang, seperti sikap untuk mudah bergaul, rela berkorban, dan memiliki tanggung jawab. Hal tersebut merupakan sebagian dari sifat-sifat yang sesuai dengan profesi guru. Kesesuaian antara kemampuan dasar yang dimiliki seseorang dengan kemampuan yang dituntut oleh profesi guru memungkinkan orang cenderung tertarik sehingga timbul minat untuk menekuni profesi tadi. Jadi minat merupakan keinginan yang didasarkan kepada bakat untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Dengan adanya keinginan tersebut, maka konsep pemikiran tentang motivasi telah ada. Motivasi merupakan suatu kemauan tetapi bukanlah merupakan perilaku kemampuan itu adalah proses internal yang sangat kompleks dan tidak bisa diamati secara langsung, melainkan bisa dipahami dengan melalui kerasnya usaha seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Dengan demikian, maka motivasi tidak lain merupakan dorongan untuk bertindak yang didasarkan pada kebutuhan. Motivasi mengiringi ungkapan akan pentingnya suatu kebutuhan. Seseorang yang bersifat pribadi, guru

sebagai manusia yang memiliki keinginan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan hidup, oleh karena itu guru sangat membutuhkan motivasi guna meningkatkan semangat kerjanya dalam rangka pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tadi. Dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidup tentunya seorang guru harus tetap memperhatikan proses kegiatan belajar mengajar.

Sedangkan faktor eksternal terdiri dari karakteristik pekerjaan, fasilitas kerja, masa kerja, dan sistem pengelolaan. a) Karakteristik pekerjaan merupakan ciri khas yang dimiliki oleh suatu pekerjaan. Karakteristik pekerjaan guru adalah mengajar atau mendidik dalam arti luas. b) Fasilitas kerja meliputi sarana dan prasarana yang berupa alat pelajaran, alat peraga, serta fasilitas lain yang bisa menunjang proses belajar mengajar. c) Masa kerja merupakan hubungan antara pelaksanaan pekerjaan dengan prestasi kerja yang didasarkan pada anggapan bahwa semakin lama seorang itu bekerja, ia akan semakin banyak mendapatkan pengalaman. Dengan pengalaman, maka akan semakin cakap dan terampil dalam menyelesaikan tugasnya. d) Sistem pengelolaan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mendayagunakan sumber daya yang ada guna pencapaian program-program pendidikan yang telah dicanangkan di sekolah tersebut sekaligus untuk mendorong peningkatan prestasi kerja.

c. Indikator Kinerja Guru

Menurut UU Nomor 14 tahun 2015, guru memiliki tugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kepala sekolah akan melakukan supervisi pada tugas-tugas guru tersebut. Penelitian ini memfokuskan supervisi terhadap tugas guru yaitu mengajar dan menilai.⁹

Mengajar adalah segenap aktivitas kompleks yang dilakukan guru dalam mengorganisasi atau mengatur lingkungan sebaik-baiknya dan menghubungkannya dengan anak sehingga terjadi proses belajar.¹⁰ Sedangkan menilai adalah mengambil suatu keputusan terhadap sesuatu dengan ukuran baik dan buruk secara kualitatif.¹¹

Berdasarkan tugas dan kewajiban yang menjadi tugas guru dalam melaksanakan pembelajaran, maka indikator kinerja guru dikelompokkan sebagai berikut :

1. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran

Memahami definisi perencanaan pembelajaran dapat dikaji dari kata-kata yang membangunnya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia bahwa perencanaan adalah proses, cara, perbuatan merencanakan (merancang), sementara pembelajaran adalah proses, cara, perbuatan menjadikan orang

⁹ Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen.

¹⁰ Nasution, S, 2012, *Azas-azas Kurikulum*, Bandung: Jemars, hlm. 45.

¹¹ Suharsimi Arikunto, 2012, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 45.

atau makhluk hidup belajar.¹² *Planning* berasal dari kata *plan*, artinya rencana, rancangan, maksud dan niat. *Planning* berarti perencanaan. Perencanaan adalah kegiatan yang berkaitan dengan usaha merumuskan program yang didalamnya memuat segala sesuatu yang akan dilaksanakan, penentuan tujuan, kebijaksanaan, arah yang akan ditempuh, prosedur dan metode yang akan diikuti dalam usaha pencapaian tujuan.¹³

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau poses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

Berkaitan dengan pengertian perencanaan pembelajaran adalah : Branch yang mengartikan perencanaan pembelajaran sebagai suatu sistem yang berisi prosedur untuk mengembangkan pendidikan dengan cara yang konsisten dan reliable. Perencanaan mengandung tiga hal yang mendasar, yaitu : (1) tujuan; (2) perhitungan atau pertimbangan kebijakan; (3) pelaksanaan rencana.¹⁴ Ritchy memberi arti perencanaan pembelajaran sebagai ilmu yang merancang detail secara spesifik untuk pengembangan, evaluasi dan pemeliharaan situasi dengan fasilitas pengetahuan diantara satuan besar dan kecil persoalan pokok.

¹² Pusat Bahasa DEPDIKNAS, 2005, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka, hlm. 372

¹³ Anton Athoillah, 2010, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung: Pustaka Setia, hlm. 98

¹⁴ Anton Athoillah, 2010, *Dasar-Dasar Manajemen*, hlm. 98

Beberapa prinsip perencanaan pembelajaran, menurut Syaiful Sagala terdiri atas:

1. Menetapkan apa yang akan dilakukan oleh guru, kapan dan bagaimana cara melakukannya dalam implementasi pembelajaran.
2. Membatasi sasaran atas dasar tujuan intruksional khusus dan menetapkan pelaksanaan kerja untuk mencapai hasil yang maksimal melalui proses penentuan target pembelajaran.
3. Mengembangkan alternatif-alternatif yang sesuai dengan strategi pembelajaran.
4. Mengumpulkan dan menganalisis informasi yang penting untuk mendukung kegiatan pembelajaran.
5. Mempersiapkan dan mengkomunikasikan rencana-rencana dan keputusan-keputusan yang berkaitan dengan pembelajaran kepada pihak yang berkepentingan.¹⁵

Jika prinsip-prinsip ini terpenuhi, secara teoretik, perencanaan pembelajaran itu akan dapat mencapai tujuan sesuai skenario yang telah disusun. Hal tersebut sejalan dengan pendapat

Mulyasa bahwa:

1. Kompetensi yang dirumuskan dalam perencanaan pembelajaran harus jelas, makin konkrit kompetensi makin mudah diamati, dan makin tepat kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan untuk membentuk kompetensi tersebut.

¹⁵ Syaiful Sagala, 2003, *Konsep dan Makna Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta, 2003, hlm. 42

2. Perencanaan pembelajaran harus sederhana dan fleksibel, serta dapat dilaksanakan dalam kegiatan pembelajaran, dan pembentukan kompetensi siswa.
3. Kegiatan-kegiatan yang disusun dan dikembangkan dalam perencanaan pembelajaran harus menunjang, dan sesuai dengan kompetensi yang telah ditetapkan.
4. Perencanaan pembelajaran yang dikembangkan harus utuh dan menyeluruh, serta jelas pencapaiannya.¹⁶

Terkait dengan pendapat di atas, Oemar Hamalik mengemukakan tentang dasar-dasar perencanaan pembelajaran, sebagai berikut :

1. Rencana yang dibuat harus disesuaikan dengan tersedianya sumber-sumber.
2. Organisasi pembelajaran harus senantiasa memperhatikan situasi dan kondisi masyarakat sekolah.
3. Guru selaku pengelola pembelajaran harus melaksanakan tugas dan fungsinya dengan penuh tanggung jawab.
4. Faktor manusia selaku anggota organisasi senantiasa dihadapkan pada keserbaterbatasan.¹⁷

Lebih lanjut Oemar Hamalik juga mengemukakan bahwa kegiatan perencanaan yang baik harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

¹⁶ E. Mulyasa, 2004, *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosda Karya, hlm. 32

¹⁷ Oemar Hamalik, 2004, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 27

1. Rencana adalah alat untuk memudahkan mencapai tujuan.
2. Rencana harus dibuat oleh para pengelola atau guru yang benar-benar memahami tujuan pendidikan, dan tujuan organisasi pembelajaran.
3. Rencana yang baik, jika guru yang membuat rencana itu memahami dan memiliki keterampilan yang mendalam tentang membuat rencana.
4. Rencana harus dibuat secara terperinci.
5. Rencana yang baik jika berkaitan dengan pemikiran dalam rangka pelaksanaannya.
6. Rencana yang dibuat oleh guru harus bersifat sederhana.
7. Rencana yang dibuat tidak boleh terlalu ketat, tetapi harus fleksibel (luwes).
8. Dalam rencana, khususnya rencana jangka panjang, perlu diperhitungkan terjadinya pengambilan resiko.
9. Rencana yang dibuat jangan terlalu ideal, ambisius, sebaiknya lebih praktis pragmatis.
10. Sebaiknya rencana yang dibuat oleh guru memiliki jangkauan yang lebih jauh, dapat diramalkan keadaan yang mungkin terjadi.¹⁸

Dengan demikian, kendatipun mungkin tidak semua persyaratan di atas dapat dilaksanakan dengan baik, namun dengan kesiapan perencanaan yang matang permasalahan teknis

¹⁸ Oemar Hamalik, 2004, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, hlm.

akan dapat diatasi, dengan guru yang mengatur skenario pembelajaran yang efektif di kelas sesuai dengan rencana. Berdasarkan uraian di atas, maka perencanaan pembelajaran itu harus dapat mengembangkan berbagai kemampuan yang dimiliki siswa secara optimal, mempunyai tujuan yang jelas dan teratur serta dapat memberikan deskripsi tentang materi yang diperlukan dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Secara ideal tujuan perencanaan pembelajaran adalah menguasai sepenuhnya bahan dan materi ajar, metode dan penggunaan alat dan perlengkapan pembelajaran, menyampaikan kurikulum atas dasar bahasan dan mengelola alokasi waktu yang tersedia serta membelajarkan siswa sesuai yang diprogramkan. Tujuan pembelajaran itu memungkinkan guru memilih metode yang sesuai sehingga proses pembelajaran itu mengarah dan dapat mencapai tujuan yang telah dirumuskan.

Bagi guru setiap pemilihan metode berarti menentukan proses belajar mengajar mana yang dianggap efektif untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Hal ini juga mengarahkan bagaimana guru mengorganisasikan kegiatan-kegiatan siswa dalam proses pembelajaran yang telah dipilihnya. Menguasai sepenuhnya bahan dan materi ajar, metode dan penggunaan alat dan perlengkapan pembelajaran, menyampaikan kurikulum atas dasar bahasan dan mengelola alokasi waktu yang tersedia dan membelajarkan siswa sesuai yang diprogramkan.

2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran dikelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua itu merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru secara optimal.

Usaha-usaha guru dalam membelajarkan siswa merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan tujuan pembelajaran yang sudah direncanakan. Pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari RPP. Pelaksanaan pembelajaran meliputi kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup.¹⁹

a. Kegiatan Pendahuluan

Dalam kegiatan pendahuluan guru:

- 1) menyiapkan peserta didik secara psikis dan fisik untuk mengikuti proses pembelajaran;
- 2) mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang mengaitkan pengetahuan sebelumnya dengan materi yang akan dipelajari;
- 3) menjelaskan tujuan pembelajaran atau kompetensi dasar yang akan dicapai;

¹⁹ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional, No. 41 Tahun 2007 Tentang Standar Proses

- 4) menyampaikan cakupan materi dan penjelasan uraian kegiatan sesuai silabus.

b. Kegiatan Inti

Pelaksanaan kegiatan inti merupakan proses pembelajaran untuk mencapai KD yang dilakukan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik.

Kegiatan inti menggunakan metode yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran, yang dapat meliputi proses eksplorasi, elaborasi dan konfirmasi.

1. Eksplorasi

Dalam kegiatan eksplorasi, guru:

- a) Melibatkan peserta didik mencari informasi yang luas dan dalam tentang topik/tema materi yang akan dipelajari dengan menerapkan prinsip alam takambang jadi guru dan belajar dari aneka sumber;
- b) Menggunakan beragam pendekatan pembelajaran, media pembelajaran, dan sumber belajar lain;
- c) Memfasilitasi terjadinya interaksi antarpeserta didik serta antara peserta didik dengan guru, lingkungan, dan sumber belajar lainnya;

- d) Melibatkan peserta didik secara aktif dalam setiap kegiatan pembelajaran; dan
- e) Memfasilitasi peserta didik melakukan percobaan di laboratorium, studio, atau lapangan.

2. Elaborasi

Dalam kegiatan eksplorasi, guru:

- a) Membiasakan peserta didik membaca dan menulis yang beragam melalui tugas-tugas tertentu yang bermakna;
- b) Memfasilitasi peserta didik melalui pemberian tugas, diskusi, dan lainlain untuk memunculkan gagasan baru baik secara lisan maupun tertulis;
- c) Memberi kesempatan untuk berpikir, menganalisis, menyelesaikan masalah, dan bertindak tanpa rasa takut;
- d) Memfasilitasi peserta didik dalam pembelajaran kooperatif dan kolaboratif;
- e) Memfasilitasi peserta didik berkompetisi secara sehat untuk meningkatkan prestasi belajar;
- f) Memfasilitasi peserta didik membuat laporan eksplorasi yang dilakukan baik lisan maupun tertulis, secara individual maupun kelompok;
- g) Memfasilitasi peserta didik untuk menyajikan hasil kerja individual maupun kelompok;

- h) Memfasilitasi peserta didik melakukan pameran, turnamen, festival, serta produk yang dihasilkan;
- i) Memfasilitasi peserta didik melakukan kegiatan yang menumbuhkan kebanggaan dan rasa percaya diri peserta didik.

3. Konfirmasi

Dalam kegiatan konfirmasi, guru:

- a) Memberikan umpan balik positif dan penguatan dalam bentuk lisan, tulisan, isyarat, maupun hadiah terhadap keberhasilan peserta didik,
- b) Memberikan konfirmasi terhadap hasil eksplorasi dan elaborasi peserta didik melalui berbagai sumber,
- c) Memfasilitasi peserta didik melakukan refleksi untuk memperoleh pengalaman belajar yang telah dilakukan,
- d) Memfasilitasi peserta didik untuk memperoleh pengalaman yang bermakna dalam mencapai kompetensi dasar,
- e) Berfungsi sebagai narasumber dan fasilitator dalam menjawab pertanyaan peserta didik yang menghadapi kesulitan, dengan menggunakan bahasa yang baku dan benar,
- f) Membantu menyelesaikan masalah,

- g) Memberi acuan agar peserta didik dapat melakukan pengecekan hasil eksplorasi,
- h) Memberi informasi untuk bereksplorasi lebih jauh,
- i) Memberikan motivasi kepada peserta didik yang kurang atau belum berpartisipasi aktif.

c. Kegiatan Penutup

Dalam kegiatan penutup, guru:

1. Bersama-sama dengan peserta didik dan/atau sendiri membuat rangkuman/simpulan pelajaran;
2. Melakukan penilaian dan/atau refleksi terhadap kegiatan yang sudah dilaksanakan secara konsisten dan terprogram;
3. Memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran;
4. Merencanakan kegiatan tindak lanjut dalam bentuk pembelajaran remedi, program pengayaan, layanan konseling dan/atau memberikan tugas baik tugas individual maupun kelompok sesuai dengan hasil belajar peserta didik;
5. Menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya.

3. Evaluasi/ penilaian pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan

pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan.²⁰

Mengevaluasi (*Evaluating*), menilai semua kegiatan untuk menemukan indikator yang menyebabkan sukses atau gagalnya pencapaian tujuan, sehingga dapat dijadikan bahan kajian berikutnya. Evaluasi pembelajaran merupakan subsistem yang sangat penting dan sangat di butuhkan dalam setiap sistem pendidikan, karena evaluasi dapat mencerminkan seberapa jauh perkembangan atau kemajuan hasil pendidikan. Dengan evaluasi, maka maju dan mundurnya kualitas pendidikan dapat diketahui, dan dengan evaluasi pula, kita dapat mengetahui titik kelemahan serta mudah mencari jalan keluar untuk berubah menjadi lebih baik ke depan. Tanpa evaluasi, kita tidak bisa mengetahui seberapa jauh keberhasilan siswa, dan tanpa evaluasi pula kita tidak akan ada perubahan menjadi lebih baik, maka dari itu secara umum evaluasi pembelajaran adalah suatu proses untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu program. Evaluasi pendidikan dan pengajaran adalah proses kegiatan untuk mendapatkan informasi data mengenai hasil belajar mengajar yang dialami siswa dan mengolah atau menafsirkannya menjadi nilai berupa data kualitatif atau kuantitatif sesuai dengan standar tertentu. Hasilnya diperlukan untuk membuat berbagai putusan dalam bidang pendidikan dan pengajaran.

²⁰ Rusman, 2012, *Manajemen Kurikulum*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, hlm. 340-342.

Evaluasi memiliki makna yang berbeda dengan pengukuran. Pengukuran (*measurement*) pada umumnya berkenaan dengan masalah kuantitatif untuk mendapatkan informasi yang diukur. Oleh sebab itu, dalam proses pengukuran diperlukan alat bantu tertentu. Misalnya, untuk mengukur kemampuan atau prestasi seseorang dalam memahami bahan pelajaran diperlukan tes prestasi belajar; untuk itu mengukur IQ, digunakan tes IQ; untuk mengukur berat badan digunakan alat timbangan, dan lain sebagainya.²¹

Evaluasi pembelajaran juga diartikan sebagai evaluasi terhadap proses belajar mengajar. Secara sistematis, evaluasi pembelajaran, yang mencakup komponen input, yakni perilaku awal siswa, komponen input instrumental yakni kemampuan profesional guru/tenaga kependidikan, komponen kurikulum (program studi, metode, media), komponen administratif (alat, waktu, dan dana), komponen proses ialah prosedur pelaksanaan pembelajaran, komponen output ialah hasil pembelajaran yang menandai ketercapaian tujuan pembelajaran, dalam hal ini perhatian ditujukan hanya pada evaluasi terhadap komponen proses dalam kaitannya dengan komponen input instrumental.

Jenis-jenis evaluasi dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis yaitu tes dan non-tes. Setiap jenis memiliki karakteristik dan tujuan yang berbeda :

²¹ Wina Sanjaya, 2011, *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Jakarta: kencana, cet.Ke-5, hlm. 181-182

a. Tes

Tes merupakan alat atau teknik penilaian yang sering digunakan oleh setiap guru. Tes adalah teknik penilaian yang biasa digunakan untuk mengukur kemampuan siswa dalam pencapaian suatu kompetensi tertentu. Jenis-jenis tes dapat ditinjau dari beberapa segi:²²

1) Tes Berdasarkan Jumlah Peserta.

Berdasarkan jumlah peserta, tes hasil belajar dapat dibedakan menjadi tes kelompok dan tes individual. Tes kelompok adalah tes yang dilakukan terhadap sejumlah siswa secara bersama-sama; sedangkan tes individual adalah tes yang dilakukan kepada siswa secara perorangan.

2) Tes Standar dan Tes Buatan Guru.

Tes buatan guru disusun untuk menghasilkan informasi yang dibutuhkan oleh guru yang bersangkutan. Sedangkan tes standar ialah yang digunakan untuk mengukur kemampuan siswa sehingga berdasarkan kemampuan tersebut tes standar dapat memprediksi keberhasilan belajar siswa pada masa yang akan datang.

3) Tes Berdasarkan Pelaksanaannya.

²² Wina Sanjaya, 2011, *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, cet.Ke-5, hlm. 181-182

Dilihat dari cara pelaksanaannya, tes dapat dibedakan menjadi tes tulisan, tes lisan, dan tes perbuatan.

b. Non Tes

Non tes adalah alat evaluasi yang biasanya digunakan untuk menilai aspek tingkah laku termasuk sikap, minat, dan motivasi. Ada beberapa jenis non ts sebagai alat evaluasi, diantaranya wawancara, observasi, study kasus, skala penilaian.²³

1) Observasi

Adalah teknik penilaian dengan cara mengamati tingkah laku pada suatu situasi tertentu. Ada dua jenis observasi yaitu observasi partisipatif yang dilakukan dengan menempatkan observer sebagai bagian dari kegiatan dimana observasi itu dilakukan. Observasi non partisipatif adalah observasi yang dilakukan dengan cara observer murni sebagai pengamat.

2) Wawancara

Wawancara adalah komunikasi langsung antara yang mewawancarai dan yang diwawancarai. Dilihat dari sifatnya, ada dua jenis wawancara yaitu wawancara langsung dan wawancara tidak langsung.

3) Penilaian produk

²³ Wina Sanjaya, 2011, *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, cet.Ke-5, hlm. 190-194

Adalah bentuk penilaian yang digunakan untuk melihat kemampuan siswa dalam menghasilkan suatu karya tertentu.

4) Penilaian Portofolio

Adalah penilaian terhadap karya-karya siswa selama proses pembelajaran yang tersusun secara sistematis dan terorganisasi yang dikumpulkan selama periode tertentu dan digunakan untuk memantau perkembangan siswa baik mengenai pengetahuan, keterampilan, maupun sikap siswa terhadap mata pelajaran yang bersangkutan.

d. Penilaian Kinerja

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya. Pada dasarnya sistem penilaian kinerja guru bertujuan 1) menentukan tingkat kompetensi seorang guru, 2) meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah 3) menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru 4) menyediakan landasan untuk program

pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru 5) menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya 6)menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.²⁴

Guru yang memiliki kinerja tinggi akan termotivasi dan berusaha meningkatkan kompetensinya, baik dalam kaitannya dengan perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian pembelajaran, sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal. Orang yang memiliki kemampuan dasar yang tinggi, tetapi memiliki motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah demikian pula halnya apabila orang yang sebenarnya memiliki motivasi yang tinggi, tetapi kemampuan dasar yang rendah, maka kinerjanya pun rendah pula. Seorang dengan kinerja tinggi di samping memiliki kemampuan dasar yang tinggi juga harus memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu usaha yang menimbulkan dorongan untuk melakukan suatu tugas. Konsep penting dari teori di atas adalah bahwa untuk mengungkap dan mengukur kinerja guru dapat dilakukan dengan menelaah kemampuan dasar guru atau pelaksanaan kompetensi dasar guru atau motivasinya dalam bekerja. Guru merupakan salah satu komponen terpenting dalam pendidikan. Keberhasilan

²⁴ Shylfia Rahmadayena, 2015, *Peningkatan Mutu Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik di Smk Negeri 1 Salatiga Menghadapi Pkg Widadamayanti Smk Negeri 1 Salatiga*, Jurnal Pendidikan, hlm.5.

pembelajaran dan kualitas pendidikan banyak ditentukan oleh pendidik, karena itulah perhatian terhadap guru mesti diutamakan bila ingin meningkatkan hasil pendidikan.

Ukuran keberhasilan guru, secara sederhana, ialah apabila peserta didik bertambah gairah belajar; bila hasil belajar peserta didik meningkat; bila disiplin sekolah membaik; bila hubungan antara guru, orang tua dan masyarakat menjadi mesra. Pada dasarnya yang diharapkan dari guru ialah agar guru sendiri berkembang sebagai wujud atau personifikasi dari sejumlah karakteristik yang menggambarkan sikap dan perilaku kependidikan.²⁵

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Setiap individu dalam melakukan pekerjaan harus mempunyai motivasi yang tinggi jika ingin berhasik dengan baik, karena dengan adanya motivasi itu individu akan bergerak untuk bekerja serius dan bertanggung jawab. G Winardi menyatakan bahwa motivasi berhubungan atau interaksi antar sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia.²⁶ Melayu mengemukakan bahwa “ Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang kerana setiap motif

²⁵ Depag, 2005, *Wawasan Tugas Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, Jakarta: Dirjen Kelembagaan Agama Islam, hlm. 12.

²⁶ Winardi, 2001, *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Gravindo Persada, hlm. 2

mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.²⁷ Sementara menurut Mulia mengemukakan bahwa: Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan, intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.²⁸ Dalam Al-Qur'an surah Hud ayat 6 dijelaskan mengenai motivasi sebagai berikut :

وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا وَمُسْتَوْدَعَهَا
كُلٌّ فِي كِتَابٍ مُبِينٍ

Artinya : “Dan tidak satupun makhluk bergerak (bernyawa) di bumi melainkan semuanya dijamin Allah rezekinya. Dia mengetahui tempat kediamannya dan tempat penyimpanannya. Semua (tertulis) dalam Kitab yang nyata (Lauh Mahfuzh)”. (QS. Hud : 6)²⁹

Selain ayat di atas, motivasi juga dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Isra' ayat 30 :

إِنَّ رَبَّكَ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَنْ يَشَاءُ وَيَقْدِرُ إِنَّهُ كَانَ بِعِبَادِهِ خَبِيرًا بَصِيرًا

Artinya : “Sungguh, Tuhanmu melapangkan rezeki bagi siapa yang Dia kehendaki dan membatasi (bagi siapa yang Dia kehendaki); sungguh, Dia Maha Mengetahui, Maha Melihat hamba-hamba-Nya”. (QS. Al-Isra' : 30)³⁰

Menurut Dimiyati bahwa motivasi adalah dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia. Dalam motivasi terkandung

²⁷ Melayu Hasibuan, 2010, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, hlm. 24

²⁸ Melayu Hasibuan, 2010, *Organisasi dan Motivasi*, hlm. 24

²⁹ Al-Qur'an Terjemahan, 2015, *Departemen Agama RI*, Bandung : CV Darus Sunnah

³⁰ Al-Qur'an Terjemahan, 2015, *Departemen Agama RI*,

adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan dan mengarahkan sikap dan perilaku individu.³¹

Sedangkan menurut Oemar Hamalik motivasi adalah suatu perubahan energy di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif dan reaksi untuk mencapai tujuan.³² Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku),³³ sedang menurut Knootz mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan (*Motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal*).

Menurut W.A Gerungan, motif merupakan suatu pengertian yang melingkupi semua gerak, alasan atau dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Semua tingkah laku manusia pada hakekatnya mempunyai motif.³⁴ Menurut Wilson Bangun motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain untuk berperilaku (*to behave*) secara tertentu.³⁵

Bedasarkan pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja guru, agar mereka mau beibekerja keras dengan memberikan semua kemauan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

³¹ Dimiyati dan Mudjiono, 2009, *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 80

³² Oemar Hamalik, 2012, *Psikologi Belajar dan Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, hlm. 173

³³ Soekidjo Notoatmodjo, 2015, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 114

³⁴ W.A. Gerungan, 2010, *Psikologi Sosial*, Bandung: PT.Relika Aditama, hlm. 155

³⁵ Wilson Bangun, 2008, *Intisari Manajemen*, Bandung: Relika Aditama, hlm. 115

Sedangkan motivasi kerja guru menurut Mulia Rahmi adalah Motivasi kerja adalah keinginan (*desire*) dan kemauan (*willingness*) seseorang untuk mengambil keputusan, bertindak menggunakan seluruh kemampuan psikis sosial dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu. motivasi kerja seseorang guru bisa tinggi dan bisa rendah. Tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang guru sangat mempengaruhi performasinya dalam mengerjakan tugasnya.³⁶

Menurut Gistituati motivasi kerja adalah sesuatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk menggerakkan dan mengarahkan seluruh kekuatan dan kemampuan yang ada untuk melakukan pekerjaan agar tujuan dapat tercapai.³⁷ Hamzah motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.³⁸

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah perasaan dan keinginan yang mendorong seseorang untuk berbuat dan bertindak. Sehingga menimbulkan semangat untuk melakukan pekerjaan guna menjadi tujuan yang telah ditetapkan.

b. Pentingnya Motivasi Kerja

³⁶ Wilson Bangun, 2008, *Intisari Manajemen*, Bandung: Relika Aditama, hlm. 25

³⁷ Nurhizrah Gistituati, 2009, *Manajemen Pendidikan : Landasan Teori dan Perkembangannya*, Padang : UNP Press, hlm. 233

³⁸ Hamzah Uno, 2014, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm.

Motivasi dalam melakukan pekerjaan sangat penting dimiliki oleh guru. Hal ini disebabkan karena termotivasinya guru dalam bekerja, maka guru tersebut dapat memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya. Dengan demikian ia akan berusaha secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Motivasi sangat penting dalam mendukung perilaku seseorang agar mau bekerja dengan tekun dan giat dalam mencapai tujuan, pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi selalu berusaha keras dan penuh gairah serta semangat dalam menyelesaikan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi adalah yang mau berusaha dan bekerja keras untuk mencapai hasil yang maksimal.

Sementara menurut motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.³⁹ Jadi dapat dipahami motivasi bekerja yang diperoleh seseorang akan berpengaruh terhadap pekerjaannya. Orang yang merasakan motivasi kerja yang tertinggi akan mampu untuk memenuhi kebutuhannya. Sebaliknya jika seseorang guru tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi maka ia cenderung malas dan mengabaikan pekerjaannya.

c. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kegiatan yang memerlukan perhatian yang besar dalam suatu lembaga pendidikan, motivasi yang baik dalam mengantungkan guru maupun madrasah. Sebaliknya jika

³⁹ Panji Anoraga, 2009, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 35

motivasi yang diberikan kurang baik pada akhirnya dapat dirugikan madrasah dalam pencapaian tujuan pendidikan.

Menurut Uno motivasi terdiri dari 2 jenis yaitu:

1. Motivasi Instrisik

Seseorang mempunyai keinginan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, disebabkan oleh beberapa faktor pendorong yang berasal dari dalam dirinya disebut motivasi instrinsik. Faktor dalam diri seseorang dapat berupa kemampuan kerja, semangat kerja, tanggung jawab rasa rasa kebersamaan jadi motivasi instrisik adalah suatu keinginan untuk bertindak yang didorong oleh pengaruh dari dalam diri individu tersebut.⁴⁰

2. Motivasi Ekstrisik

Motivasi ekstrisik adalah motivasi yang disebabkan karena dorongan dari luar diri guru. Faktor ekstern berupa kebijakan yang telah ditetapkan persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh para bawahan, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan guru. Jadi motivasi ekstrisik merupakan suatu dorongan yang datang dari luar diri guru atau lingkungan guru tersebut tinggal.⁴¹

d. Indikator Motivasi Mengajar Guru

Indikator motivasi mengajar guru adalah sebagai berikut :⁴²

1. Ketekunan

⁴⁰ Hamzah Uno, 2014, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, hlm. 66

⁴¹ Hamzah Uno, 2014, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, hlm. 66

⁴² Hamzah Uno, 2014, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, hlm. 80

Ketekunan adalah salah satu indikasi dari tingginya motivasi kerja dengan adanya seseorang guru akan melaksanakan pekerjaan dengan kesabaran seseorang guru akan melaksanakan pekerjaannya dengan sepenuh hati, cermat dan teliti sehingga merasa selalu berusaha dengan penuh konsentrasi dan semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam kamus menurut kamus Bahasa Indonesia ketekunan adalah “kekerasan dan kesungguhan dalam bekerja.” Artinya setiap individu mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, disertai dengan rasa kesabaran.⁴³

Pekerjaan merupakan perealisasi dari rencana yang telah direncanakan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan dari suatu pekerjaan tersebut, maka perlu dilaksanakan dengan tekun, penuh hati-hati, cermat dan teliti. Guru yang melaksanakan pekerjaan dengan tekun selalu bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya merupakan salah satu indikasi tingginya motivasi kerja guru tersebut.

Guru yang tekun dan giat dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dilihat dari beberapa indikasi seperti: selalu melaksanakan tugasnya dengan tekun dan memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diembankan kepadanya. Mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya dengan penuh

⁴³ Depdiknas, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, hlm. 1423

kehati-hatian, kesabaran dan ketelitian serta menyelesaikannya hingga benar dan tuntas.

2. Suka Tantangan

Tantangan merupakan suatu hal atau usaha yang bertujuan atau bersifat menggugah kemampuan. Orang yang suka tantangan adalah orang yang suka mengembangkan kemampuannya untuk meningkatkan kualitas diri. Menjadi seorang guru tidaklah mudah. Guru yang dikenal dengan prediket disandangnya (pahlawan tanpa tanda jasa, pekerjaan yang mulia, dan berbagai prediket terpuji lainnya) tak membuang profesi ini kesepian dari suara-suara sumbang masyarakat. Suara-suara yang muncul tatkala pendidikan tak mampu lagi mencetak pribadi yang berkualitas dan berakhlak karimah. Memang tak mudah menjadi seorang guru yang profesional. Ada banyak hal tantangan dan segudang permasalahan yang harus diselesaikan agar menjadi seorang guru yang unggul dalam profesinya dan dapat mencetak pribadi yang berkualitas baik dari segi intelektual maupun dari segi religius.

3. Semangat Kerja

Seorang guru harus memiliki semangat kerja dalam bekerja agar pekerjaan dikerjakan mencapai hasil yang maksimal. Guru memiliki semangat kerja yang tinggi akan melaksanakan pekerjaannya dengan giat dan antusias. Seperti

yang dikemukakan oleh Sunarto dalam Sanjaya semangat kerja yang tinggi diungkapkan dalam bentuk antusiasme, minat dan dedikasi terhadap tugas, komitmen yang tinggi dan kerjasama yang rendah akan di ungkapkan dalam bentuk antara lain banyaknya keluhan, ketidakhadiran, dan keterlambatan kerja.

4. Disiplin

Setiap lembaga memiliki aturan dan tata tertib yang diatur dan harus ditaati oleh organisasi. madrasah merupakan salah satu organisasi pendidikan yang mana salah satu anggotanya organisasi adalah guru. Guru harus memiliki kedisiplinan agar tujuan organisasi tercapai dengan maksimal. Disiplin kerja sangat penting untuk diterapkan oleh masing-masing guru dalam bekerja, agar semua pekerjaan bisa dilakukan dengan baik dan baik waktu.

Indikator motivasi kerja guru yaitu: (a) Kebutuhan akan berprestasi, (b) Peluang untuk berkembang, (c) Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri, (d) Kebutuhan akan pengakuan, dan (e) Gaji yang diterima.⁴⁴

3. Budaya Sekolah

a. Pengertian Budaya Sekolah

Dalam suatu organisasi (termasuk lembaga pendidikan), budaya diartikan sebagai berikut : Pertama, tindakan yaitu keyakinan dan tujuan yang dianut bersama yang dimiliki oleh anggota

⁴⁴ Titin Eka Ardiana, 2017, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun", Jurnal Akuntansi dan Pajak, Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 17, 2, Januari, hlm. 54

organisasi yang potensial membentuk perilaku mereka dan bertahan lama meskipun sudah terjadi pergantian anggota. Dalam lembaga pendidikan misalnya, budaya ini berupa saling menyapa, saling menghargai, toleransi dan lain sebagainya. Kedua, norma perilaku yaitu cara yang sudah lazim digunakan dalam sebuah organisasi yang bertahan lama karena semua anggotanya mewariskan perilaku tersebut kepada anggota baru. Dalam lembaga pendidikan, perilaku ini antara lain berupa semangat untuk selalu giat belajar, selalu menjaga kebersihan bertutur sapa santun dan berbagai perilaku mulia lainnya.⁴⁵

Sama halnya dengan organisasi pada umumnya, sekolah juga memiliki budaya tersendiri sebagai suatu jati diri yang dicitrakan sekolah tersebut. Hal yang membedakan antara budaya organisasi dengan budaya sekolah terdapat pada tujuan yang hendak dicapai oleh sekolah yaitu tujuan pendidikan. Menurut Stolp dan Smith dalam Susanto mengemukakan bahwa budaya sekolah sebagai berikut :

“School culture can be defined as the historically transmited pattern of meaning that include the norms, values, beliefs, ceremonies, ritual, traditions and myths understood, maybe in varying degress, by members of school community. This system of meaning often shapes what people thinks and how they act”.⁴⁶

Jadi menurut Stolp dan Smith budaya sekolah diartikan sebagai sejarah tentang pola penyampaian sebuah arti yang termasuk

⁴⁵ Daryanto dan Mohammad Farid, 2013, *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Yogyakarta : Gava Media, hlm. 216

⁴⁶ Ahmad Susanto, 2016, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru : Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, Jakarta : Kencana, hlm. 192

di dalamnya adalah norma, nilai, kepercayaan, upacara ritual, tradisi, dan mitos, mungkin itu yang membedakan tingkatan dari anggota dalam komunikasi sekolah. Sistem ini yang sering membentuk apa yang orang pikirkan dan bagaimana mereka bertindak.

Budaya sekolah merupakan kepribadian organisasi yang membedakan antara satu sekolah dengan sekolah lainnya, bagaimana seluruh anggota organisasi sekolah berperan dalam melaksanakan tugasnya tergantung pada keyakinan, nilai dan norma yang menjadi bagian dari budaya sekolah tersebut.⁴⁷

Budaya sekolah efektif merupakan nilai-nilai, kepercayaan, dan tindakan sebagai hasil kesepakatan bersama yang melahirkan komitmen seluruh personel untuk melaksanakannya secara konsekuen dan konsisten. Budaya sekolah sebagai karakteristik khas sekolah yang dapat diidentifikasi melalui nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkannya dan tindakan yang ditunjukkan oleh semua personel sekolah yang membentuk satu kesatuan khusus dari sistem sekolah.⁴⁸

Sebagai lembaga pendidikan tentu saja kegiatan utama sekolah adalah merancang, sehingga sekolah yang memiliki nilai-nilai unggul akan sangat tampak pada keseluruhan proses pendidikan yang dilaksanakannya. Kurikulum yang dirancang tidak hanya berisikan berbagai materi dan mata pelajaran saja, tetapi diwarnai

⁴⁷Uhar Suharsaputra, 2010. *Administrasi Pendidikan*, Bandung : Refika Aditama, hlm. 105

⁴⁸Aan Komariah & Cepi Triatna, 2010, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta : PT Bumi Aksara, hlm. 102

oleh berbagai kegiatan untuk mengembangkan nilai-nilai yang menjadi pilar sekolah tersebut.

Pelaksanaan pembelajaran tidak hanya sekedar mengembangkan nilai keilmuannya saja, tetapi juga menginternalisasikan nilai-nilai tersebut dalam keseluruhan proses pembelajaran di seluruh bidang studi. Demikian pula proses penilaian juga akan dilaksanakan dengan mengedepankan nilai-nilai yang dianut oleh sekolah tersebut. Proses ini pada akhirnya akan menghasilkan lulusan yang memiliki nilai-nilai yang unggul, yang mungkin akan berbeda dengan lulusan-lulusan dari sekolah lain, sehingga sekolah betul-betul telah mengembangkan kemandiriannya dalam pelaksanaan pendidikan yang dilakukannya.⁴⁹

Pada sekolah mesti dikembangkan nilai-nilai yang relevan dengan visi sekolah dan terutama keberpihakan terhadap proses belajar sebagai misi utama sekolah. Oleh karena itu, nilai-nilai inti (*basic value*) sekolah harus diarahkan pada pemberian layanan belajar yang optimal bagi siswa sehingga siswa dapat mengembangkan potensinya secara optimal. Peter dan Waterman menemukan nilai-nilai yang secara konsisten dilaksanakan di sekolah-sekolah yang baik.⁵⁰

Menurut Terrence Deal dan Kent Peterson bahwa budaya sekolah berkenaan dengan nilai kebersamaan (*shared values*), ritual dan simbol-simbol. Mereka menyatakan bahwa inti permasalahan

⁴⁹ Muhaimin, 2012, *Manajemen Pendidikan : Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/madrasah*, Jakarta : Kencana, hlm. 60

⁵⁰ Aan Komariah & Cepi Triatna, 2010, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, hlm. 107

sekolah bukan pada masalah teknis tetapi pada masalah sosial. Budaya melayani pelanggan yang menekankan pada kualitas pelayanan sehingga dapat mengubah sikap dan perilaku pekerja terhadap pelanggan dan menyebabkan meningkatnya kepuasan pelanggan dan penjualan. Apabila pekerja merasa sesuai dengan budaya organisasi sekolah maka mereka akan cenderung mengembangkan kedekatan emosional terhadap organisasi.⁵¹

Budaya sekolah merupakan sesuatu yang dibangun dari hasil pertemuan antara nilai-nilai yang dianut oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dengan nilai-nilai yang dianut oleh guru-guru dan para karyawan yang ada dalam sekolah tersebut.⁵²

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah merupakan suatu sistem nilai-nilai, norma, dan interaksi-interaksi yang diperkenalkan dan diajarkan serta diterapkan di sekolah untuk mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku guru.

b. Karakteristik Budaya Sekolah

Setiap sekolah mempunyai keunikan budayanya masing-masing yang membedakannya dengan sekolah yang lain. Perbedaan ini menunjukkan adanya tinggi-rendah, baik-buruk, dan positif-negatif budaya dalam sebuah sekolah.

Untuk mengetahui perbedaan-perbedaan tersebut, dapat dilihat dari karakteristik budaya sekolah. Adapun karakteristik

⁵¹ Wesly Hutabarat, 2015, *Mengukur Kinerja Guru Profesional*, Jakarta : Halaman Moeka Publishing, hlm. 19

⁵² Muhaimin, 2012, *Manajemen Pendidikan : Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/madrasah*, hlm. 60

budaya sekolah yang harus dipelihara untuk meningkatkan mutu sekolah menurut Saphier dan King ialah meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Kolegalitas. Merupakan iklim kesejawatan yang menimbulkan rasa saling menghormati dan menghargai sesama profesi kependidikan.
2. Eksperimen. Sekolah merupakan tempat yang cocok untuk melakukan percobaan-percobaan ke arah menemukan pola kerja (seperti model pembelajaran) yang lebih baik dan diharapkan menjadi milik sekolah.
3. *High expectation*. Keleluasaan budaya sekolah yang memberi harapan kepada setiap orang untuk memperoleh prestasi tertinggi yang pernah dicapai.
4. *Trust and confidence*. Kepercayaan dan keyakinan yang kuat merupakan bagian terpenting dalam kehidupan suatu profesi. Budaya sekolah yang kondusif akan memberikan peluang bagi setiap orang supaya percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap insentif yang akan diterima atas dasar gagasan baru yang diberikannya untuk organisasi.
5. *Tangible and support*. Budaya sekolah mendukung lahirnya perbaikan pembelajaran serta mendorong terciptanya pengembangan profesi dan keahlian.
6. *Reaching out to the knowledge base*. Sekolah merupakan tempat pengembangan ilmu secara luas, objektif dan proporsional,

pengkajian, pengembangan gagasan baru, penelitian, pengembangan konsep baru semuanya memerlukan pemahaman landasan keilmuannya terlebih dahulu.

7. *Appreciation and recognition*. Budaya sekolah memelihara penghargaan dan pengakuan atas prestasi guru sehingga menjunjung tinggi harga diri guru.

8. *Caring, celebration, and humor*. Memberi perhatian, saling menghormati, memuji, dan memberi penghargaan atas kebaikan seorang guru di sekolah adalah perbuatan yang terpuji. Humor dan saling menggembarakan adalah budaya pergaulan yang sehat.

9. *Involvement in decision making*. Budaya sekolah yang melibatkan staf turut serta dalam pembuatan keputusan menjadikan masalah menjadi transparan dan semua staf sekolah dapat mengetahui masalah yang dihadapi dan bersama-sama memecahkannya.

10. *Protection of what's important*. Memelihara dan menjaga kerahasiaan pekerjaan merupakan budaya di sekolah. Budaya sekolah yang baik akan mengetahui mana yang harus dibicarakan dan apa yang harus dirahasiakan.

11. *Tradition*. Memelihara tradisi yang sudah berjalan lama dan dianggap baik adalah budaya dalam lingkungan sekolah dan biasanya sukar untuk ditiadakan, seperti tradisi wisuda, upacara bendera, penghargaan atas jasa atau prestasi dan sebagainya.

12. *Honest, open communication*. Kejujuran dan keterbukaan di lingkungan sekolah dan seharusnya terpelihara, karena sekolah merupakan lembaga pendidikan yang membentuk manusia yang jujur, cerdas, dan terbuka baik oleh pemikiran baru ataupun oleh perbedaan pendapat.⁵³

Karakteristik-karakteristik tersebut merupakan landasan yang dapat dijadikan sebagai acuan atau indikator untuk menentukan bagaimana budaya dalam sebuah sekolah. Budaya sekolah secara khusus sangat penting karena budaya akan menentukan efektivitas hubungan interpersonal dari dari setiap anggota organisasi. Dorongan budaya ini bertolak dari visi organisasi mengenai apa yang dapat dicapai sehingga budaya sangat penting guna mencapai tujuan yang ingin dicapai.

c. Fungsi Budaya Sekolah

Budaya memiliki fungsi yang penting di dalam sekolah sebab budaya akan memberikan dukungan terhadap identitas sekolah. sehingga budaya sekolah yang terpelihara dengan baik mampu menampilkan perilaku iman, takwa, kreatif dan inovatif yang harus dikembangkan terus menerus.

Menurut Peterson , kenapa budaya sekolah penting dipelihara adalah karena beberapa alasan sebagai berikut :

⁵³ Ahmad Susanto, 2016, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru : Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, Jakarta : Kencana, hlm. 193-194

1. Budaya sekolah mempengaruhi prestasi dan perilaku sekolah. artinya bahwa budaya menjadi dasar bagi siswa dapat meraih prestasi melalui ketenangan yang diciptakan iklim dan peluang-peluang kompetitif yang diciptakan program sekolah.
2. Budaya sekolah tidak tercipta dengan sendirinya, tetapi memerlukan tangan-tangan kreatif , inovatif, dan visioner untuk menciptakan dan menggerakkannya.
3. Budaya sekolah adalah unik walaupun mereka menggunakan komponen yang sama tetapi tidak ada dua sekolah yang persis sama.
4. Budaya sekolah memberikan kepada semua level manajemen untuk fokus pada tujuan sekolah dan budaya menjadi kohesi yang mengikat bersama dalam melaksanakan misi sekolah.
5. Meskipun demikian, budaya dapat menjadi *counter productive* dan menjadi suatu rintangan suksesnya bidang pendidikan dan budaya dapat bersifat membedakan dan menekankan kelompok-kelompok tertentu di dalam sekolah.
6. Perubahan budaya merupakan suatu proses yang lambat, seperti perubahan cara mengajar dan struktur pengambilan keputusan.⁵⁴

Sehingga dari pengertian di atas budaya sekolah berfungsi untuk mentransmisi segala bentuk perilaku dari seluruh warga sekolah. Hampir sama dengan fungsi pendidikan, fungsi budaya juga

⁵⁴Ahmad Susanto, 2016, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru : Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, hlm. 195

adalah sebagai wahana untuk proses pendewasaan dan pembentukan kepribadian siswa.

Pada dasarnya fungsi dari budaya sekolah adalah sebagai identitas sekolah yang mempunyai kekhasan tertentu yang membedakan dengan sekolah lainnya. Identitas tersebut dapat berupa kurikulum, tata tertib, logo sekolah, ritual-ritual, pakaian seragam dan sebagainya. Budaya tersebut tidak secara instan diciptakan oleh sekolah, akan tetapi melalui berbagai proses yang tidak singkat. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Komariah yang menyebutkan bahwa pada awal kemunculannya, budaya sekolah terbentuk atas dasar visi dan misi seseorang yang dikembangkan sebagai adaptasi lingkungan (masyarakat) baik internal maupun eksternal.⁵⁵

Dari paparan di atas dapat dirumuskan fungsi budaya sekolah sekurang-kurangnya ialah menjadi pembeda antara sekolah satu dengan yang lain, sebagai identitas sekolah, serta dapat menjadi standar perilaku bagi warga sekolah.

d. Indikator Budaya Sekolah

Budaya sekolah sebenarnya dapat dikembangkan terus-menerus ke arah yang lebih positif. Adapun indikator budaya sekolah sebagai berikut :

1. Budaya Jujur, adalah budaya yang menekankan aspek-aspek kejujuran pada seluruh warga sekolah.

⁵⁵ Ahmad Susanto, 2016, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru : Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, Jakarta : Kencana, hlm. 196

2. Budaya kerjasama, adalah budaya yang membuat orang-orang saling membantu dalam berbagai hal untuk mencapai tujuan.
3. Budaya disiplin dan efisien, adanya budaya taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Budaya memberi penghargaan dan menegur, adalah budaya yang memberi respon dengan menyapa pada setiap orang yang ditemui.⁵⁶

e. Jenis-Jenis Budaya Sekolah

Adapun bentuk-bentuk aktivitas budaya sekolah yang sering dilakukan di sekolah diantaranya adalah sebagai berikut :⁵⁷

1. Melaksanakan 3S (Senyum, Sapa, Salam)
2. Sholat dhuha bersama
3. Membaca Al-Qur'an dan Asmaul Husna
4. Infak setiap Jum'at
5. Ziaroh para pejuang
6. Pelaksanaan sholat berjamaah
7. Metode shiroh/ Bercerita
8. Peringatan har-hari besar Islam
9. Peringatan maulid Nabi Muhammad SAW
10. Peringatan Isra' Mi'raz Nabi Muhammad SAW

⁵⁶ Direktorat Pendidikan Menengah Umum Depdiknas, 2003, *Pedoman Pengembangan Kultur Sekolah*, Jakarta : Depdiknas, hlm. 45

⁵⁷ Fitri Rayani Siregar, 2017, *Nilai-Nilai Budaya Sekolah dalam Pembinaan Aktivitas Keagamaan Siswa SD IT Bunayya Padangsidempuan*”, Jurnal Pusat Studi Gender dan Anak, IAIN Padangsidempuan1, 1, Mei, hlm. 5

11. Tahfizh Qur'an : Tahfizh atau menghafal adalah proses mengulang sesuatu baik dengan membaca atau mendengar. Pekerjaan apapun jika sering diulang pasti menjadi hafal. Oleh karena itu siapapun dapat menghafal Al-Qur'an baik anak-anak, remaja, bahkan orang tua asal mau menghafal dan mengulang hafalan.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk menunjukkan posisi dalam penelitian ini belum ada, maka peneliti akan memaparkan tulisan yang sudah ada. Dari sini nantinya peneliti akan jadikan sebagai teori dan sebagai perbandingan dalam mengupas berbagai permasalahan penelitian ini, sehingga memperoleh penemuan baru yang otentik. Di antaranya peneliti paparkan sebagai berikut:

1. Tesis Penelitian Kiki Purba Shinta, Universitas Sanata Dharma tahun 2018, yang berjudul *“Pengaruh Budaya Sekolah dan Komitmen Perubahan Guru terhadap Kinerja Guru pada SMK se-Kecamatan Ngaglik Yogyakarta”*. Hasil penelitian ini adalah (1) ada pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru; (2) ada pengaruh komitmen perubahan guru terhadap kinerja guru; (3) ada pengaruh budaya sekolah terhadap komitmen perubahan guru, (4) tidak ada pengaruh mediasi komitmen perubahan guru terhadap hubungan antara budaya sekolah dengan kinerja guru. Uji F menunjukkan bahwa budaya sekolah dan

komitmen perubahan guru dapat menjadi prediktor kinerja guru.⁵⁸ Persamaan tesis di atas dengan penelitian yang akan diteliti adalah sama-sama membahas mengenai pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru. Sedangkan perbedaannya adalah tesis di atas meneliti tentang pengaruh budaya sekolah dan komitmen perubahan guru terhadap kinerja guru, sementara penelitian yang akan diteliti fokus terhadap pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

2. Jurnal penelitian Ibnu Kholiq Masruri, Gufron Abdullah, dan Ngasbun Egar, Volume 2, Nomor 2, Tahun 2018, dalam Jurnal Pendidikan, yang berjudul "*Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang*". Hasil penelitian ini adalah (1) ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru sebesar 47,5%; (2) ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 64,6%; (3) ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD di Sarwas I UPP Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang sebesar 79%. Sekolah harus mampu mengambil langkah-langkah yang dapat meningkatkan kinerja guru dengan cara melaksanakan kegiatan-kegiatan yang telah terprogram dan terencana, menciptakan sekolah yang kondusif agar guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugas dan guru bekerja

⁵⁸ Kiki Purba Shinta, 2018, "*Pengaruh Budaya Sekolah dan Komitmen Perubahan Guru terhadap Kinerja Guru*", Tesis Magister Pendidikan Ekonomi, Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma, hlm. 9

sesuai dengan potensi yang dimilikinya.⁵⁹ Persamaan jurnal di atas dengan penelitian yang akan diteliti adalah sama-sama membahas mengenai pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Sedangkan perbedaannya adalah jurnal di atas membahas mengenai pengaruh budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, sementara penelitian yang akan diteliti fokus terhadap pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

3. Jurnal penelitian Ahmad Syafii Saragi, Volume 2, Nomor 2, Tahun 2016, dalam Jurnal Pendidikan dan Kepegawaian, yang berjudul "*Pengaruh Budaya Sekolah, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Binjai*". Hasil penelitian ini adalah (1) terdapat pengaruh langsung positif antara budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru dengan koefisien korelasi $p_{31} = 0,21$ dengan sumbangan pengaruhnya 4%; (2) terdapat pengaruh langsung positif antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru dengan koefisien korelasi $p_{32} = 0,15$ dengan sumbangan pengaruhnya 2,25%; (3) terdapat pengaruh langsung positif antara budaya sekolah terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi $p_{41} = 0,20$ dengan sumbangan pengaruhnya 4%; (4) terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi $p_{42} = 0,42$ dengan sumbangan pengaruh sebesar 17,64% dan (5) terdapat pengaruh langsung positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi $p_{43} = 0,16$ dengan sumbangan pengaruhnya sebesar 2,56%. Maka untuk meningkatkan

⁵⁹ Ibnu Kholiq Masruri, dkk, 2018, "*Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang*", Jurnal Pendidikan, Universitas PGRI Semarang, 2, 2, Agustus, hlm. 31

kinerja guru perlu adanya peningkatan budaya sekolah, kepuasan kerja dan motivasi kerja.⁶⁰ Persamaan jurnal di atas dengan penelitian yang akan diteliti adalah sama-sama membahas mengenai pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Sedangkan perbedaannya adalah jurnal di atas membahas mengenai pengaruh budaya sekolah, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, sementara penelitian yang akan diteliti fokus terhadap pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

4. Jurnal penelitian Siti Zubaidah, Volume 3, Nomor 2, Tahun 2016, dalam Jurnal Pendidikan, yang berjudul "*Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan di SMK N 1 Pabelan*". Hasil penelitian ini adalah budaya sekolah berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan sebesar 67.6% kategori sedang. Motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan sebesar 100% kategori kuat serta. Budaya sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan.⁶¹ Persamaan jurnal di atas dengan penelitian yang akan diteliti adalah sama-sama membahas mengenai pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja guru. Sedangkan perbedaannya adalah jurnal di atas membahas mengenai pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan, sementara penelitian

⁶⁰ Ahmad Syafii Saragi, 2016, "*Pengaruh Budaya Sekolah, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Binjai*", Jurnal Pendidikan dan Kepegawaian, Universitas Negeri Medan, 2, 2, Oktober, hlm. 33

⁶¹ Siti Zubaidah, 2016, "*Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan di SMK N 1 Pabelan*", Jurnal Pendidikan, Universitas Sebelas Maret Surakarta, 3, 1, November, hlm. 117

yang akan diteliti fokus terhadap pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

5. Jurnal penelitian Vivi Candra, Pasaman Silaban, dan Acai Sudirman, Volume 6, Nomor 1, Tahun 2019, dalam Jurnal Pendidikan IPS, yang berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Swasta*". Hasil penelitian ini adalah secara parsial, variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, variabel budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Temuan empiris tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru, maka SMP Swasta Sultan Agung Pemantangsiantar perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan motivasi. Dengan mengetahui pengaruh hubungan tersebut dapat dijadikan sebagai parameter untuk merancang strategi di masa yang akan datang guna meningkatkan kinerja guru.⁶² Persamaan jurnal di atas dengan penelitian yang akan diteliti adalah sama-sama membahas mengenai pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Sedangkan perbedaannya adalah jurnal di atas membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap mutu kinerja guru, sementara penelitian yang akan diteliti fokus terhadap pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

⁶² Vivi Candra, dkk, 2019, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Swasta*", Jurnal Pendidikan IPS, Universitas Negeri Yogyakarta, 6, 1, Maret, hlm. 49

Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kecamatan Kedung Kabupaten
Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Budaya sekolah merupakan kepribadian organisasi yang membedakan antara satu sekolah dengan sekolah lainnya, bagaimana seluruh anggota organisasi sekolah berperan dalam melaksanakan tugasnya tergantung pada keyakinan, nilai dan norma yang menjadi bagian dari budaya sekolah tersebut.⁶³

2. Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja adalah sesuatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk menggerakkan dan mengarahkan seluruh kekuatan dan kemampuan yang ada untuk melakukan pekerjaan agar tujuan dapat tercapai.⁶⁴ Hamzah motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.⁶⁵

⁶³Uhar Suharsaputra, 2010. *Administrasi Pendidikan*, Bandung : Refika Aditama, hlm. 105

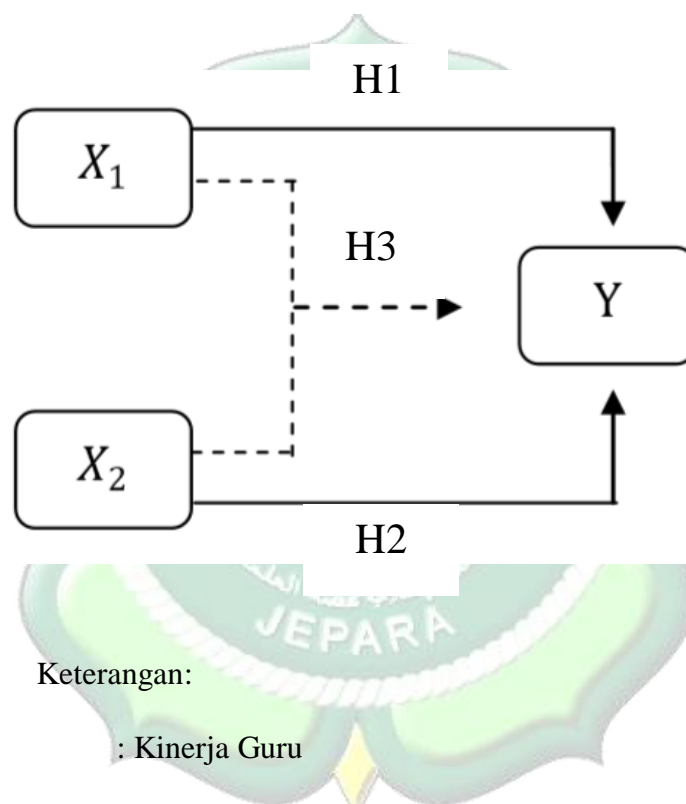
⁶⁴Nurhizrah Gistituati, 2009, *Manajemen Pendidikan : Landasan Teori dan Perkembangannya*, Padang : UNP Press, hlm. 233

⁶⁵Hamzah Uno, 2014, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm.

Kerangka berfikir merupakan alur penalaran yang didasarkan pada tema masalah penelitian yang digambarkan secara menyeluruh dan sistematis setelah mempelajari teori yang mendukung judul penelitian.⁶⁶

Penelitian ini untuk mewujudkan arah dari pemecahan dan penganalisa masalah yang dihadapi, maka terlebih dahulu perlu dikemukakan gambaran yang berupa kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar Kerangka Berfikir



Keterangan:

- Y : Kinerja Guru
 X₁ : Budaya Sekolah
 X₂ : Motivasi Kerja Guru

⁶⁶ Sugiono, 2014, "Metode penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta, 74

—————> : Pengaruh variabel independen (Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru) secara parsial terhadap variabel dependen (Kinerja Guru)

—————> : Pengaruh variabel independen (Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Kinerja Guru)

D. Hipotesis

Hipotesis berasal dari bahasa Inggris Hypo (di bawah) dan thesa (kebenaran). Secara etimologi hipotesis dapat didefinisikan sebagai kebenaran yang ada dibawah, kebenaran sementara, kebenaran yang masih perlu diuji.⁶⁷ Nasution mengungkapkan bahwa hipotesis adalah pernyataan tentatif yang merupakan dugaan atau rekaan tentang apa saja yang kita amati dalam usaha untuk memahaminya.⁶⁸

Hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021.
2. Diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021.
3. Diduga ada pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama

⁶⁷ Sukidan dan Munir, *Metodologi Penelitian : Bimbingan dan Pengantar Kesuksesan Anda dalam Dunia Pendidikan*, (Surabaya : Insan Cendekia, 2005), hlm. 23.

⁶⁸ Nasution, *Metode Research : Penelitian Ilmiah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), hlm. 39

Negeri Se-Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara Tahun Pelajaran
2020/2021.

