

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting di dalam mengubah perilaku manusia melalui pembentukan watak, pribadi dan mental sehingga tercipta kualitas manusia yang mampu menganalisis masalah, menemukan jawaban dan mengimplementasikannya dalam kehidupan. Pendidikan harus bisa menyiapkan pribadi berkualitas. Sebagaimana tercantum dalam UU No. 20 tahun 2003 tentang tujuan pendidikan nasional Bab II pasal 3 yang berbunyi “Pendidikan Nasional bertujuan mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Guru adalah orang yang memberikan pengetahuan kepada anak didik. Sementara, anak didik adalah orang yang menerima pengaruh dari seseorang atau sekelompok orang yang menjalankan kegiatan belajar mengajar.<sup>1</sup> Melihat seberapa pentingnya peran guru dalam pendidikan pastinya, membuat harus diperhatikannya motivasi kerja bagi guru dalam mengajar.

---

<sup>1</sup> Nuni Yusvavera Syatra, *Desain Relasi Efektif Guru dan Murid*, (Buku Biru : Yogyakarta, 2013), hlm. 101-102.

Salah satu kunci untuk manajemen sekolah yang efektif terletak pada memanfaatkan motivasi kerja pada guru untuk mencapai tujuan pembelajaran. Memelihara motivasi adalah salah satu kunci sukses. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mengerakan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).<sup>2</sup> Hal ini berkaitan dengan guru sebagai pendidik, yang perlu diberikan motivasi agar capaian pembelajaran maksimal.

Guru memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin demi tercapainya capaian pembelajaran yang maksimal. Melihat pentingnya peran guru dalam sekolah, maka guru diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga capaian pembelajaran tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, guru akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah guru tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Asumsi bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan baik atau tidak, maka hal tersebut menentukan keberhasilan atau kegagalan tujuan pekerjaan tersebut. Indikator motivasi kerja meliputi upah, kondisi kerja, keamanan kerja, status, prosedur kerja, mutu penyeliaan, mutu hubungan interpersonal

---

<sup>2</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (PT. Remaja Rosdakarya: Bandung, 2009), hlm. 54.

antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan.<sup>3</sup> Begitu pentingnya adanya motivasi sendiri bagi guru dalam mencapai tujuan pembelajaran di sekolah.

Kinerja guru salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan guru. Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan. Selain itu kinerja adalah pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.<sup>4</sup> Kinerja adalah proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.<sup>5</sup>

Kinerja guru sendiri dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja. Kinerja guru dapat mengacu dari pencapaian yang optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah. Guru juga selalu menyiapkan rencana pembelajaran sebelum melaksanakan KBM di kelas, serta guru mampu membuat sendiri administrasi pembelajaran.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain kemampuan dasar atau *ability*, dimana usaha yang dilakukan harus didukung oleh alat/ sarana teknologi yang tersedia, adanya intensif atau penghargaan, lingkungan kerja yang mendukung, dan adanya motivasi terus menerus.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Iskandar, 2012, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri se-Kabupaten Kendal," *Educational Management*, Juni, 150-152.

<sup>4</sup> Handoko. 2003. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta, hal. 42.

<sup>5</sup> AA Ngurah Bagus Dhermawan, 2012, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali," *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Agustus (2), 174.

<sup>6</sup> Soedijarto, *Manajemen Kantor*, (Jakarta: CV. Rajawali, 1993), hlm.143.

Hal-hal tersebut yang mempengaruhi optimalnya kinerja para guru. Fokusnya terutama dalam pemberian motivasi terus menerus dan lingkungan kerja yang mendukung. Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja.<sup>7</sup>

Sekolah sangat perlu untuk memperhatikan motivasi kerja pada guru. Dimana hal tersebut merupakan langkah strategis yang dapat mendorong guru bekerja dengan produktif. Pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan guru, terutama kaitannya dengan imbalan finansial serta apresiasi non materi perlu diberikan kepada mereka, agar memungkinkan guru lebih fokus dan nyaman terhadap pekerjaannya. Dengan semangat kerja tinggi, otomatis produktivitas kerja juga akan meningkat, sehingga proses pembelajaran semakin efektif dan efisien.<sup>8</sup> Oleh karena itu, pemberian motivasi dan kesempatan kepada setiap guru untuk mengeksplor dirinya diberbagai bidang pendidikan mutlak dilakukan terutama di dalam lingkungan sekolah.

Melihat pemberian motivasi kepada guru sebagai upaya untuk memperbaiki produktivitas kerja, ada hal lain yang tidak kalah pentingnya. Hal tersebut adalah lingkungan sekolah, dimana lingkungan sekolah meliputi segala sesuatu yang berada di sekitar sekolah. Lingkungan sekolah yang nyaman bagi guru dapat meningkatkan kinerja guru. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman akan dapat menurunkan motivasi dan akhirnya menurunkan kinerja guru. Jadi, lingkungan kerja sendiri mampu

---

<sup>7</sup> Berdasarkan hasil observasi di MA NU Sekecamatan Dawe bulan Januari 2018.

<sup>8</sup> Eliyanto, 2018, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen," *Jurnal Pendidikan Madrasah*, Mei, 170.

meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja bagi guru, serta berpengaruh terhadap kinerja guru.

Motivasi kerja pada guru sebagaimana yang telah dipaparkan sebelumnya, nantinya akan berpengaruh terhadap tercapainya tujuan pembelajaran. Hal ini juga bisa dikaitkan dengan dengan lingkungan kerja yang ada. Dikarenakan lingkungan kerja yang nyaman nantinya juga berdampak membuat guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya.

Lingkungan kerja adalah keadaan lingkungan dan situasi di mana para karyawan bekerja, lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja dengan membentuk harapan karyawan tentang konsekuensi yang timbul dari berbagai tindakan.<sup>9</sup> Adapun lingkungan kerja bagi guru adalah lingkungan sekolah. Oleh karena itu, lingkungan sekolah yang nyaman, maka akan berdampak positif pastinya bagi guru. Begitupun sebaliknya, jika lingkungan sekolah tidak nyaman, maka akan berdampak negatif pula untuk guru. Oleh karena itu, perlu diperhatikan kenyamanan lingkungan sekolah bagi para guru di sekolah.

Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat/ dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja.<sup>10</sup> Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Dimana keberhasilan guru dalam mengajar karena adanya dorongan/ motivasi merupakan tanda bahwa yang dilakukan oleh guru telah menyentuh kebutuhannya. Kegiatan mengajar yang dilakukan oleh guru yang

---

<sup>9</sup> *Ibid.*,

<sup>10</sup> Anarogo, *Manajemen Kegawain*, (Jakarta: Pustaka Dian, 1990), hlm. 35.

diminatinya karena sesuai kepentingannya sendiri. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi sehingga mendorong guru meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil observasi kinerja guru di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Sekecamatan Dawe masih rendah, hal ini dapat dilihat dari beberapa guru masih belum membuat perencanaan pembelajaran. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja guru. Lingkungan kerja di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Se-kecamatan Dawe masih belum optimal, Hal ini dapat dilihat adanya hubungan antar guru dengan guru yang belum kondusif. Motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama se-Kecamatan Dawe Kudus juga kurang, hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran guru dimana masih banyak guru yang datang terlambat. Adapun melihat hasil observasi tersebut maka penulis mengambil dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja.<sup>11</sup>

Melihat penelitian terdahulu diantaranya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru dengan hasil pengujian nilai t hitung sebesar 4,870 dan p menunjukkan angka 0,000 untuk tingkat kesalahan 5%, t tabel= 1,600 maka t hitung lebih besar dari t tabel  $4,870 > 1,600$ .<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Berdasarkan hasil observasi di MA NU Miftakhul Falah Kudus pada tanggal 3 Januari 2018.

<sup>12</sup> Sobirin, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Pemalang*, (Tesis: Unnes, 2007), hlm. xii.

Lingkungan kerja sendiri memang mempunyai pengaruh yang sangat besar pada pembentukan kepribadian seseorang. Pengaruh dari lingkungan tersebut pada umumnya mengendap pada diri seseorang dan sukar sekali untuk diubah. Lingkungan kerja guru yang dapat memotivasi kerja untuk meningkatkan pengetahuan keterampilan dan pengembangan sikap serta melaksanakan tugasnya secara optimal.<sup>13</sup>

Beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru adalah memiliki hasil yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru dengan hasil pengujian nilai t hitung lebih besar dari t tabel  $7,084 > 1,600$ .<sup>14</sup>

Berdasarkan alasan-alasan yang telah dipaparkan sebelumnya, mendorong peneliti untuk mengetahui kinerja guru ditinjau dari aspek motivasi kerja dan lingkungan kerja. Maka peneliti tertarik membuat penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pendidik di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Se-Kecamatan Dawe Kudus”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Mengacu pada latar belakang masalah yang telah diuraikan terdapat beberapa permasalahan yang diidentifikasi sebagai berikut :

---

<sup>13</sup> Syamsudin, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: CV. Rajawali, 1991), hlm, 151.

<sup>14</sup> Mujiati, Nok, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Magelang*, (Tesis: UNNES, 2007), hlm. xii.

1. Kinerja Guru di Madrasah Aliyah NU se-Kecamatan Dawe Kudus masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat dari beberapa Guru yang dalam membuat Rencana Pembelajaran belum sesuai dengan ketentuan, masih ada beberapa Guru yang belum melaksanakan remedial dan pengayaan.
2. Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah NU se-Kecamatan Dawe Kudus masih kurang. Hal ini dapat ditunjukkan dengan tingkat kehadiran Guru dimana masih ada beberapa Guru yang datang terlambat, masih ada beberapa Guru yang jarang mengikuti MGMP dan masih ada beberapa Guru yang dalam hal kepemilikan sumber pembelajaran masih sedikit.
3. Lingkungan kerja di Madrasah Aliyah NU se-Kecamatan Dawe Kudus belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari hubungan antara Guru dengan Guru yang belum kondusif.

### **C. Rumusan Masalah**

Permasalahan yang muncul dari uraian latar belakang di atas dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama se-Kecamatan Dawe Kudus Tahun Pelajaran 2019/2020?

2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama se-Kecamatan Dawe Kudus Tahun Pelajaran 2019/2020?
3. Adakah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama se-Kecamatan Dawe Kudus Tahun Pelajaran 2019/2020?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menulis :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama se-Kecamatan Dawe Kudus tahun Pelajaran 2019/2020.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik pendidik di Madrasah Aliyah NU se-Kecamatan Dawe Kudus tahun Pelajaran 2019/2020.
3. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama se-Kecamatan Dawe Kudus tahun Pelajaran 2019/2020.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat Penelitian ini adalah sebagai berikut :

## 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini bermanfaat bagi organisasi mengenai pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik. Selain itu penelitian ini juga memberikan sumbangsih teoritis pada dunia pendidikan. Serta bahan masukan untuk penelitian selanjutnya

## 2. Manfaat praktis

### a. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Juga dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

### b. Bagi Organisasi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk pihak manajemen khususnya dibidang Sumber Daya Manusia (SDM) dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Selain itu dapat juga dapat digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di organisasi dengan mempertimbangkan motivasi dan lingkungan kerja.

### c. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan serta wawasan dan juga memanfaatkan ilmu yang selama ini didapat di bangku perkuliahan sehingga berguna dalam melatih nalar dalam menyelesaikan permasalahan.

## F. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang menyeluruh dan memudahkan dalam memahami isi penelitian ini, maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut:

### 1. Bagian Muka

Bagian ini memuat tentang halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman persembahan, halaman motto, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar table dan abs trak.

### 2. Bagian Isi terdiri dari beberapa bab:

#### Bab I : Pendahuluan

Bab ini memuat tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian sistematika penulisan..

#### Bab II : Tinjauan Pustaka

Yang meliputi : Deskripsi teori yang terdiri dari pengertian motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pendidik, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesa penelitian.

#### Bab III : Metodologi Penelitian

Yang meliputi : pendekatan dan jenis penelitian , populasi dan sampel, variable dan indicator, teknik pengumpulan data, pengujian instrumen, dan teknik analisis data.

#### Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Yang meliputi : deskripsi data yang meliputi gambaran umum tentang MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus, analisis data yang terdiri dari : uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heterkedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, koefisien determinasi. dan pembahasan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pendidik, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik, pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik, keterbatasan penelitian

#### Bab V : Penutup

Bab ini memuat tentang kesimpulan, saran dan penutup

#### 3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir memuat tentang: daftar pustaka, lampiran-lampiran dan riwayat pendidikan.