

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan akan senantiasa menjadi bagian penting dalam perjalanan kehidupan manusia baik dalam konteks manusia secara individu sampai manusia dalam berkelompok bahkan berbangsa dan bernegara, demikian pentingnya pendidikan dan harus senantiasa hidup dan berkembang di tengah hidup manusia sebagai konsekuensi bahwa manusia dibebani tugas oleh Allah, SWT untuk menjadi *khalifah*nya di alam semesta. Manusia diberi akal oleh Allah, SWT guna menjadi sarana melaksanakan tugas sebagai *khalifah* yang kemudian berimplikasi terhadap adanya upaya-upaya mengarahkan, menuntun manusia menuju arah yang dikehendaki Allah, SWT, dimana hal demikian hanya dapat terwujud melalui proses pendidikan.

Pendidikan atau التربيّة, dalam bahasa arab bermakna pengasuhan dan pemeliharaan.¹ Adapun secara etimologi pendidikan berasal dari bahasa Yunani *educare* yang berarti membawa keluar yang tersimpan, untuk dituntut agar tumbuh dan berkembang.² Sehingga dapat diartikan bahwa pendidikan adalah usaha yang dilakukan untuk mengarahkan, mengasuh serta mengeluarkan potensi yang dimiliki manusia agar dapat didayagunakan secara maksimal dan tepat. Maka dengan demikian dalam rangka terlaksananya proses pengasuhan,

¹ A.W. Munawwir. *al-Munawwir: Kamus Arab-Indonesia Terlengkap*. Penashih: K. H. Ali Ma' sum dan K. H. Zainal Abidin Munawwir. (Surabaya: Pustaka Progressif, 1997). 470

² Nur Aedi, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Goesyen Publishing, 2016), 29.

menumbuhkembangkan serta mengarahkan manusia baik akal dan jiwanya dibutuhkan sosok manusia yang berperan sebagai subjek dalam prosesnya yang kemudian dikenal dengan istilah guru. Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah.³ Guru menjadi sosok yang senantiasa diharapkan dapat membentuk dan mencetak anak didik yang sesuai dengan kehendak agama, masyarakat dan bangsa sebagai sebuah produk dari proses pendidikan, guru yang memiliki kualifikasi tepat serta dengan kinerja yang maksimal akan dapat menghasilkan produk pendidikan (lulusan) yang sesuai dengan permintaan *stakeholders*.

Tentang kinerja guru, perlu dipahami terlebih dahulu bahwa kinerja sendiri (*job performance* atau *actual performance*) adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.⁴ Apabila dikaitkan dengan guru, maka kinerja seorang guru adalah hal yang menyangkut seluruh kegiatan atau perilaku yang dialami guru, untuk mencapai tujuan.⁵ Maka Kinerja guru dapat diartikan sebagai kadar tingkat keberhasilan seorang guru dalam menunaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan proses pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kerja yang ditetapkan selama periode tertentu baik dalam standar operasional pendidikan

³ Darmajaya, *Guru Profesional (Kajian Teoritis, Supervisi Pendidikan, Konsep Pembinaan Guru, Penelitian Tindakan Kelas dan Penelitian Tindakan Sekolah)*. (Palembang: NoerFikri Offset, 2016)

⁴ Cakra Sudarsana, *116 Kiat Mempertajam Kinerja Anak Buah*, (Yogyakarta: Laksana, 2016), 123

⁵ Latifah Husein, *Profesi Keguruan Menjadi Guru Profesional*, Cet. 1, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2017), 135

oleh negara serta standar kerja berdasarkan aturan lembaga pengelola dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Secara garis besar sebagaimana disebutkan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.⁶ Karenanya maka kinerja guru dapat tercermin dari kualitas guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan melaksanakan bimbingan dan pelatihan. Jika guru telah melaksanakan tugasnya dengan baik, maka proses pembelajaran di kelas akan berlangsung dengan baik pula.

Kendatipun demikian harapan dan garis besar kinerja guru yang diharapkan senantiasa masih banyak menyisakan ketidaksesuaian dengan fakta yang terjadi di lapangan, masih terbilang banyak kinerja guru yang jauh dari standar kinerja baik di lembaga pendidikan dari segala tingkatan mulai dari guru di lembaga pendidikan terendah sampai institusi pendidikan tingkat atas dan lanjut, karena pada dasarnya kinerja seorang guru adalah merupakan dari hasil yang dipengaruhi dan beberapa faktor yang mendorongnya. Barnawi berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru terbagi dalam dua macam yaitu Internal dan Eksternal, menurutnya faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, seperti kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Adapun

⁶ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2012), 14-15

faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, seperti gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.⁷

Tentang faktor pendorong kinerja guru, peneliti menemui salah seorang kepala Madrasah Aliyah Swasta tepatnya di MA Salafiyah Al-Rahmah yang berlokasi di kelurahan Mojorejo Kecamatan Pungging kabupaten Mojokerto. Peneliti menggali beberapa informasi dengan melakukan wawancara, menurutnya untuk mendorong kinerja para guru adalah dengan memperhatikan gaji atas jasa para guru sebagai bentuk motivasi dalam bekerja serta memberikan penghargaan atau apresiasi positif terhadap guru apabila menunjukkan kinerja yang maksimal di Madrasah. Menurut kepala Madrasah MA Salafiyah Al-Rhamah tersebut tidak cukup dengan sekedar dorongan niat pengabdian untuk dapat memaksimalkan kinerja para gurunya karena para guru telah memberikan waktu, tenaga dan pikirannya yang setidaknya dapat mereka gunakan bekerja dibidang yang lain untuk mendapatkan pendapatan guna memenuhi kebutuhan hidupnya, demikian juga bahwa menurutnya apabila Madrasah telah memberikan dan memperhatikan hak para guru, dirinya atas nama Madrasah juga menuntut tanggung jawab dan kinerja maksimal kepada para guru.⁸

Berangkat dari fenomena tersebut, menurut peneliti maka sangat menarik untuk dikaji dan dianalisis lebih mendalam. Peneliti tertarik untuk meneliti guna menjawab pertanyaan apakah tepat apabila gaji dan

⁷ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2012), 43

⁸ Kepala MAS Pacet. Wawancara, tanggal 12 Mei 2024

Penghargaan sebagai sebuah hal yang mempengaruhi atau sebagai faktor determinan terhadap kinerja seorang guru. Sehingga peneliti ringkas dalam judul **“Pengaruh Gaji dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Al-Rahmah Mojorejo Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah gaji memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Al-Rahmah Mojorejo, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto ?
2. Apakah penghargaan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Al-Rahmah Mojorejo, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto ?
3. Apakah gaji dan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Al-Rahmah Mojorejo, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh gaji terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Al-Rahmah Mojorejo, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto.
2. Untuk menganalisis pengaruh penghargaan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Al-Rahmah Mojorejo, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto.

3. Untuk menganalisis pengaruh gaji dan penghargaan secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Al-Rahmah Mojorejo Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini akan dapat menjadi bahan kajian secara teori serta wawasan bagi masyarakat yang sedang mempelajari terkait pengaruh gaji dan sanksi dari lembaga terhadap kinerja seorang guru.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi peneliti

Dilakukannya penelitian ini oleh peneliti sebagai syarat kelulusan serta memperoleh gelar magister selain itu dapat memperdalam wawasan peneliti wawasan pengetahuan terkait faktor yang determinan terhadap kinerja seorang guru diantaranya bahwa gaji dan Penghargaan juga sebagian dari faktor tersebut, serta sebagai bentuk kontribusi peneliti dalam ilmu pengetahuan.

- b. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pemikiran bagi lembaga atau Madrasah Aliyah (MA) Salafiyah Al-Rahmah Mojorejo Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto guna upaya peningkatan kinerja guru serta sebagai literasi sekaligus sumbangan pemikiran bagi Universitas Abdul Chalim Mojokerto.

c. Bagi masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat literatif pada masyarakat secara umum terutama pada penelitian dengan kajian yang sama dan untuk referensi penelitian selanjutnya.

E. Hipotesis

Pada penelitian terdapat beberapa variabel yang akan diuji dan dianalisis, variabel tersebut terdiri dari variabel bebas dan variabel tidak bebas. Variabel bebas dikodifikasi dengan huruf X dan variabel tidak bebas dikodifikasi dengan huruf Y. variabel tersebut yaitu Gaji (X1), Penghargaan (X2), dan Kinerja Guru (Y). pada penelitian ada beberapa hipotesis yaitu:

Hipotesis I

$H_a : \rho \neq 0$ Ada pengaruh gaji terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah (MA) Salafiyah Al-Rahmah Mojorejo Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto.

$H_o : \rho = 0$ Tidak ada pengaruh gaji terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Al-Rahmah Mojorejo, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto.

Hipotesis II

$H_a : \rho \neq 0$ Ada pengaruh Penghargaan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Al-Rahmah Mojorejo, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto.

$H_0 : \rho = 0$ Tidak Ada pengaruh Penghargaan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Al-Rahmah Mojorejo, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto.

Hipotesis III

$H_a : \rho \neq 0$ Ada pengaruh secara simultan antara gaji dan Penghargaan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Al-Rahmah Mojorejo, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto.

$H_0 : \rho = 0$ Tidak ada pengaruh secara simultan antara gaji dan Penghargaan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Al-Rahmah Mojorejo, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini membutuhkan batasan-batasan masalah supaya apa yang menjadi fokus kajian lebih dapat menghasilkan hasil yang tepat dan tidak gamang. Karenanya memerlukan penentuan ruang lingkup guna membatasi masalah, mempersempit dan membatasi area penelitian.⁹ Sehingga pada penelitian ini peneliti berorientasi mengungkap seberapa jauh dan kuat dorongan gaji dan penghargaan pada kinerja seorang guru. Dimana gaji dan penghargaan adalah sebagai variabel bebas sementara kinerja sebagai variabel tidak bebas yang senantiasa dipengaruhi oleh kedua variabel bebas tersebut.

G. Penelitian Terdahulu

⁹ Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru- Karyawan dan Peneliti Pemula*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 43.

1. *Tesis yang ditulis oleh Sumila dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri Arahkan Kecamatan Merapi Kabupaten Lahat” pada PPs UIN Raden Fatah Palembang tahun 2010.*

Penelitian tersebut berlangsung dengan pendekatan kuantitatif, dilakukan dengan dengan teknik survey dan angket, kemudian dianalisis guna melihat kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan analisis *regresi linier berganda* yaitu *uji F* dan *uji T*.

Penelitian tersebut menghasilkan bahwa motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga menghasilkan kesimpulan bahwa apabila motivasi berprestasi tinggi maka dapat mendorong kinerja guru juga tinggi. Demikian juga kepemimpinan kepala Madrasah yang tepat dan maksimal dapat meningkatkan kinerja guru.

2. *Tesis yang ditulis oleh M. Thoha Siswanto dengan judul “Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kompensasi dengan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Arahkan Kabupaten Lahat”*

Penelitian berlangsung dengan pendekatan kuantitatif, menguji dengan menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan angket, wawancara, studi dokumentasi dan observasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara signifikan memberi pengaruh terhadap kinerja guru setelah dilakukan uji secara parsial dan simultan, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi

motivasi kerja dan kompensasi yang diterima guru di MAN Arahau Kabupaten Lahat maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

3. Jurnal oleh M. Kharis Fadillah, 2013. Dengan judul "*Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Malang*".

Penelitian tersebut berlangsung dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependent. Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa apabila supervisi kepala madrasah tinggi, motivasi kerja juga tergolong tinggi maka kinerja guru cenderung tinggi. Artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, adapun pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru yang dijelaskan dengan hasil nilai signifikansi t-tes yang mempunyai besaran 0,02, dan tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dijelaskan dengan hasil nilai signifikansi t-tes yang mempunyai besaran 0,406. Adapun besaran pengaruh dari semua variabel X terhadap kinerja guru hanya sebesar 18% dan 82%.

4. Jurnal yang ditulis oleh Carla Aditryani Tahun 2022 dengan judul "*Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*". Penelitian oleh Carla tersebut bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan minimarket Alfamart di Jakarta Timur dengan mengambil sampel sebanyak 40 orang karyawan.

Penelitian tersebut dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan dianalisis menggunakan analisis regresi dengan bantuan aplikasi *SPSS 26 for Windows*. Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa reward (penghargaan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan akan tetapi secara simultan menjelaskan bahwa variabel *reward* dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Jurnal yang ditulis oleh Klarisa Dwi Rustiningsih tahun 2020 dengan judul “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Gaji dan Loyalitas sebagai Variabel utama”.

Penelitian tersebut berlangsung dengan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi dengan data angket yang disebar pada 46 orang responden dan dianalisis menggunakan program SPSS 26 versi 23. Penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa variabel gaji tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sementara variabel loyalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga ketika di uji secara simultan gaji dan loyalitas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. 1 orisinalitas Penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun dan Sumber	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Orisinalitas Penelitian
1	Sumila, 2010. PPs UIN Raden Fatah	<i>Pengaruh Kepemimpinan Kepala</i>	Penelitian oleh Sumila ini memilih objek	Ada kesamaan dengan	Penelitian yang akan dilakukan

	Palembang.	<i>Madrasah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri Arahkan Kecamatan Merapi Kabupaten Lahat</i>	Madrasah Aliyah Yang berstatus Negeri dimana para gurunya berstatus sebagai PNS yang notabene secara gaji dan pendapatan berbeda dengan Madrasah Swasta yang akan diteliti disini	penelitian yang akan berlangsung yaitu pada jenis dan pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif serta analisisnya menggunakan analisis regresi serta dilakukan uji T dan uji F	meneliti guru Madrasah yang berstatus Swasta di yaitu MA Salafiyah Al-Rahmah Mojorejo Pungging Kabupaten Mojokerto yang sudah tentu iklim pendidikannya memiliki perbedaan.
2	M Thoha Siswanto, 2010, PPs UIN Raden Fatah Palembang.	<i>Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kompensasi dengan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Arahkan Kabupaten Lahat</i>	Penelitian oleh Thoha Siswanto tersebut berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti disini yaitu penelitian Thoha	Penelitian Oleh M. Thoha Siswanto berfokus pada upaya pencairan korelasi serta pengaruh yang diberikan variabel	Penelitian yang akan dilakukan peneliti disini mengangkat objek Madrasah Aliyah yang berstatus Swasta dimana

			<p>Siswanto menggunakan variabel independent yang berbeda serta objek penelitian mengambil lembaga pendidikan yang berstatus Negeri yang mana mayoritas tenaga pendidikannya berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil</p>	<p>independent terhadap variabel dependent dimana variabelnya memiliki kesamaan yaitu berkaitan dengan kinerja guru</p>	<p>mayoritas tenaga pendidikannya berstatus honorer yang sudah tentu secara pendapatan yang bersumber dari gaji sebagai guru berbeda dengan yang berstatus PNS</p>
3	<p>M. Kharis Fadillah, Jurnal Pendidikan, 2013</p>	<p><i>Pengaruh Supervisi kepala madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ailyah se-Kabupaten Malang,</i></p>	<p>Variabel bebasnya menggunakan indikator yang berbeda dan berfokus pada supervisi kepala madrasah</p>	<p>Sama-sama membahas Kinerja Guru Sebagai Variabel terikat</p>	<p>Penelitian yang akan dilakukan peneliti disini mengangkat objek Madrasah Aliyah yang berstatus Swasta</p>

					sementara penelitian oleh Kharis Fadillah meliputi Madrasah Aliyah Swasta dan Negeri se-Kabupaten Malang
4.	Carla Aditryani Tahun 2022.	<i>“Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan”</i> .	Penelitian Adityrani mengambil objek penelitian di sebuah minimarket yang notabene merupakan lembaga yang berorientasi terhadap profit	Penelitian ini memiliki kesamaan pada metodologi dan memilih variabel independent yang sama yaitu penghargaan terhadap pegawai disebuah lembaga atau perusahaan	Penelitian yang akan peneliti lakukan memilih objek lembaga pendidikan
5.	Klarisa Dwi Rustiningsih, Tahun 2020	Faktor-faktor yang	Penelitian oleh Rustiningsih ini memiliki	Penelitian oleh Rustiningsih	Penelitian yang akan dilakukan

	mempengaruhi kinerja karyawan: Gaji dan Loyalitas sebagai Variabel utama	perbedaan pada objek penelitiannya serta memiliki perbedaan variabel independen	berlangsung dengan pendekatan kuantitatif serta memiliki satu variabel independen yang sama yaitu gaji	peneliti disini memilih objek lembaga pendidikan sebagai sasaran penelitian
--	--	---	--	---

H. Definisi Operasional

1. Pengaruh adalah daya yang menyebabkan sesuatu terjadi atau sesuatu yang dapat membentuk atau mewujudkan sesuatu yang lain.
2. Gaji adalah imbalan dari seorang pimpinan melalui lembaga atau secara individu berupa uang sebagai alat tukar yang sah atas jasa orang lain yang telah digunakannya.
3. Penghargaan adalah sanksi atau hukuman yang diberikan atasan baik melalui lembaga/institusi kepada bawahan atau karyawan sebab melanggar ketentuan yang telah disepakati.
4. Kinerja guru adalah tindakan, aktivitas dan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru.