

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan modal kemajuan dan perkembangan suatu bangsa serta merupakan sebuah investasi jangka panjang.¹ Sehingga pendidikan adalah hal penting untuk masa depan bangsa yang baik. Pada Undang-Undang Dasar dan amanat pancasila 1945, menyebutkan bahwa bangsa Indonesia berkeinginan untuk menjadi suatu bangsa yang memiliki peran penting serta disegani dan menjadi suatu bangsa yang berkembang serta maju dan memiliki peran besar terhadap dunia. Hal demikian dapat terwujud apabila bangsa Indonesia meningkatkan kualitas pendidikan sumber daya manusianya.² Sebab berkualitasnya suatu bangsa apabila pendidikannya maju dan rendahnya suatu bangsa apabila kualitas pendidikannya rendah.

Faktor terpenting dalam peningkatan kualitas pendidikan dapat ditentukan dengan keterlibatan sumber daya manusia dalam proses pendidikan. Guru dan pendidikan adalah suatu hal yang tidak dapat dipisahkan. Karena guru merupakan salah satu sebab yang berperan penting dan berpengaruh pada pendidikan dalam membentuk karakter dan kualitas peserta didiknya. Seorang guru juga merupakan salah satu penyebab tinggi dan rendahnya kualitas pendidikan. Setiap usaha seorang guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan tentu perlu adanya suatu pemberian perhatian besar dalam segi jumlah maupun mutunya kepada guru tersebut.

Pada segi layanan sudah sepatutnya seorang guru/pendidik memiliki standar kebutuhan bangsa, masyarakat dan pengguna dalam mengoptimalkan potensi peserta didik dengan dasar kecakapan serta kemampuan yang dimiliki peserta didik. Pada pasal 10 ayat 1 Bab I No 14 tahun 2002 dalam Undang-undang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa seorang guru harus memiliki beberapa kemampuan meliputi kemampuan profesional, kemampuan kepribadian, kemampuan sosial, dan kemampuan pedagogik.

¹Petrina Gabriella, Hendy Tannady, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sman 8 Bekasi (Dalam Sensasi Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi)*. 2019. Hlm 121

²Endy Eros, *Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah*. Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi Vol. 1 No. 1, 2014, artikel 2

Semua kemampuan ini seorang guru harus memiliki guna dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya mempunyai hasil kerja yang baik.³

Kinerja menurut Michael Armstrong merupakan suatu hasil kerja yang diukur dan mengacu pada periode ketentuan yang telah disepakati serta ditetapkan sebelumnya.⁴ Sedangkan menurut Santoro kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh kelompok orang ataupun individu pada suatu sekolah/madrasah, dengan mengikuti aturan dan norma yang berlaku dan ditetapkan serta bertanggung jawab dalam rangka mencapai visi madrasah.⁵ Kinerja dalam menentukan kualitas kerja seorang sangat penting, termasuk guru. Baik buruknya suatu hasil kerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal sehingga keduanya harus diperhatikan oleh pihak pengelola madrasah. Faktor dari luar (eksternal) meliputi tindakan rekan kerja, kepemimpinan serta lingkungan madrasah dan internal berkaitan sifat atau kepribadian guru.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi hasil kerja seorang guru untuk bekerja dengan optimal selain yang telah dikemukakan diatas, diantaranya kondisi kerja yang sehat dan aman, kesempatan mengembangkan kompetensi, kemampuan yang wajar dan memadai, rasa memiliki, disiplin kerja, motivasi kerja dan sebagainya. Sehingga penting menjadi perhatian bagi pihak manajemen madrasah diantaranya yaitu pemberian dan penegakan beberapa faktor pengaruh kinerja guru yang telah dikemukakan diatas, terlebih pada pemberian dan penegakan motivasi dan disiplin kerja bagi guru.

Motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap hasil kerja guru dimadrasah, siswa mampu belajar dengan baik, apabila guru datang tepat waktu dan semangat dalam melaksanakan pembelajaran. Berkaitan dengan kinerja guru, pada pra peninjauan sebelumnya yang dilakukan dengan tenaga kependidikan, kondisi yang ada dilapangan terkait kinerja guru madrasah yaitu guru Ma Unggulan Hikmatul Amanah menunjukan terdapat beberapa guru yang memiliki suatu kecenderungan yang menurun dalam kedisiplinan. Kecenderungan tersebut diantaranya adalah adanya guru yang sering datang terlambat, waktu kepulangannya tidak sesuai dengan jam yang telah ditetapkan atau disepakati, serta melalaikan tugas dan tidak membuat rencana proses

³AdiWahyudi, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Suoervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, *Economic Education Analysis Journal* 1 (2) (2012) hlm 2

⁴ E Edison, Y Anwar, I Komariyah, *Manajemen sumber Daya Manusia*. (Bandung: Alfabeta, 2016)

⁵Jaya Roza Azzukhrufi, *“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pendidik Di Ma Nu Mazro ’atul Ulum Paciran*. Mahasiswa Ikhac. 2019

pembelajaran. Kecenderungan tersebut apabila didiamkan begitu saja akan berdampak pada pengaruh motivasi kerja sehingga konsekuensinya kinerja guru tersebut dalam proses belajar mengajar rendah serta tidak optimal maka perlu adanya teguran bagi guru baik secara langsung maupun tidak. Sehingga sangat penting menjadi perhatian yang utama bagi pihak manajemen madrasah dalam pemberian serta penegakan motivasi dan disiplin kerja bagi guru Ma Unggulan Hikmatul Amanah. Pemberian dan penegakan tersebut untuk memaksimalkan pelaksanaan kerja guru, agar dapat menghasilkan kerja yang baik, penuh tanggung jawab dan optimal serta dalam pelaksanaannya tidak keluar dari aturan yang berlaku dimadrasah tersebut. Dari penjelasan sebelumnya dapat dipahami bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

Motivasi adalah suatu hasrat yang ada pada diri seorang dan mendorong seorang melakukan suatu tindakan. Adapun aspek motivasi terbagi atas dua bagian yaitu motivasi eksternal dan internal. Motivasi eksternal bersumber dari luar diri dan motivasi internal merupakan dorongan yang bersumber dari dalam diri manusia. Motivasi juga adalah salah satu media atasan dalam mempengaruhi karyawannya agar mau bekerja dengan baik sesuai yang diharapkan. Kepala sekolah dalam hal ini adalah manajer dapat mempengaruhi karyawannya dengan cara yang tidak sama atau berbeda-beda sesuai dengan bentuk atau polanya yang menonjol.⁶ Seorang guru yang mempunyai motivasi kerja yang rendah, biasanya akan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehingga akan mudah menyerah pada keadaan dari pada berusaha untuk mengatasinya.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa korelasi motivasi dengan kinerja pegawai menunjukkan suatu hubungan yang positif. Selain mempunyai motivasi yang tinggi untuk melakukan hal yang menjadi kewajibannya, guru dituntut untuk memiliki kedisiplinan yang harus dijadikan sebuah prioritas yang di utamakan. Dengan disiplin, seorang guru secara langsung dapat memberikan efek yang baik pada proses berkembangnya pendidikan.⁷

Disiplin merupakan suatu keadaan ideal sebagai faktor pendukung dalam melaksanakan suatu tugas yang sesuai dengan aturan dalam rangka untuk

⁶Sri Setiyati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru, Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Volume 22, Nomor 2, Oktober 2014 hlm 201

⁷Siti Nurwasiyah, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smpn 8 Kota Kediri*, Jurnal Revitalisasi Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 5, Nomor 2, Juni 2016 Hlm. 89

mengoptimalkan kerja.⁸ Disiplin juga merupakan sebagai sebuah awal kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi.⁹ Tujuan pelaksanaan disiplin pada organisasi agar seluruh karyawan yang ada pada instansi berkemauan mentaati dan mematuhi dengan sukarela setiap aturan yang berlaku dengan penuh kerelaan dan tanpa ada paksaan. Pada dasarnya disiplin merupakan keadaan yang mengindikasikan nilai kesetiaan, kepatuhan, ketaatan, ketertiban dan keteraturan yang terbentuk dan tercipta melalui proses rangkaian perilaku. Dengan disiplin akan membuat seorang mengetahui atau membedakan apa yang boleh, wajib, dan harus dilakukan serta tidak patut dilakukan karena hal-hal tersebut dilarang.¹⁰

Tanpa adanya kedisiplinan, akan sulit bagi suatu instansi pendidikan dalam mencapai tujuan dengan hasil optimal. Guru yang memiliki kedisiplinan yang positif akan melaksanakan tugasnya dengan baik walaupun tidak ada pengawasan secara langsung dari atasan. Guru yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang baik pasti tidak akan mencurangi (mencuri) waktu kerja yang berlaku dan melakukan suatu pekerjaan yang tidak memiliki hubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Seorang guru yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mematuhi peraturan yang berlaku pada lingkungan kerja dengan penuh kesadaran tanpa ada paksaan. Dengan demikian disiplin merupakan wujud perilaku dalam mentaati dan mematuhi semua aturan madrasah dalam rangka melakukan pekerjaan hingga mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Sehingga guru yang disiplin dapat diartikan sebagai guru yang menaati semua peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan norma sosial yang berlaku di sekolah.

Guru yang memiliki kedisiplinan yang baik akan tercermin pada tingginya rasa tanggung jawab seorang guru terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin yang baik dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan yang telah direncanakan dan sebaliknya apabila cenderung kurang disiplin guru dalam mengerjakan tugasnya, seperti sering terlambat datang ke sekolah, cenderung masa bodoh terhadap pembelajaran yang diberikan terhadap siswa berdampak kualitas atau prestasi belajar siswa menjadi rendah. Maka dalam hal ini

⁸ Ibid. Hlm 88

⁹ Ibid. Hlm 89

¹⁰ Wasiatur Rif'ah, "Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Di Mts Sultan Fatah Gaji Kec Guntur Kab Demak", Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang 2016. Hlm 4

sudah menjadi suatu keharusan yang utama bagi seorang guru untuk memiliki kedisiplinan yang tinggi, demi tercapai tujuan madrasah. Melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang yang diberikan madrasah, taat dan patuh terhadap ketentuan jam kerja, bekerja dengan jujur dan tertib, mentaati peraturan kerja dan bertingkah laku yang sopan terhadap masyarakat madrasah merupakan ciri-ciri seorang guru yang memiliki kedisiplinan yang tinggi.

Berdasarkan uraian penjelasan pada latar belakang masalah , memotivasi peneliti untuk meneliti terkait pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Ma Unggulan Hikmatul Amanah Pacet Mojokerto.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka identifikasi masalah penelitian tentang motivasi, disiplin kerja, dan kinerja guru dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Ma Unggulan Hikmatul Amanah Pacet Mojokerto ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Ma Unggulan Hikmatul Amanah Pacet Mojokerto ?
3. Bagaimana pengaruh secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Ma Unggulan Hikmatul Amanah Pacet Mojokerto ?
4. Manakah yang lebih berpengaruh dominan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Ma Unggulan Hikmatul Amanah Pacet Mojokerto ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan pada uraian rumusan masalah diatas sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Ma Unggulan Hikmatul Amanah Pacet Mojokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Ma Unggulan Hikmatul Amanah Pacet Mojokerto.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara bersamaan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Ma Hikmatul Amanah Pacet Mojokerto
4. Untuk mengetahui pengaruh variabel manakah yang lebih dominan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Ma Unggulan Hikmatul Amanah Pacet Mojokerto

D. Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini, manfaat yang dapat diambil mencakup dua aspek sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

- a. Diharapkan pada penelitian ini dapat menghasilkan suatu gagasan terkait pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.
- b. Menambah wawasan ilmu pengetahuan kepada peneliti terkait pengaruh faktor disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan reverensi pihak-pihak yang berkepentingan tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

2. Aspek Praktis

a. Aspek praktis guru

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk guru sebagai upaya dalam memberi masukan dalam mengenal dasar motivasi kerja dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerjanya.

b. Manfaat untuk peneliti

Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai hasil temuan awal untuk melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja guru

c. Manfaat praktis untuk madrasah

Diharapkan dapat menjadikan sumbangan pemikiran serta pertimbangan dalam mengoptimalkan kinerja pendidik/guru di Ma Unggulan Hikmatul Amanah.

d. Manfaat bagi institusi

Sebagai bahan masukan terkait ilmu pengetahuan tentang motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru.