

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan menjadi salah satu faktor fundamental dalam upaya peningkatan sumber daya manusia (SDM), menunjang mutu pengetahuan (*Knowledge*), kecakapan kerja (*skill*), perilaku (*atitute*). Pendidikan menjadi keharusan dan hak manusia sejak usia dini hingga menjelang lanjut usia, apabila pendidikan diabaikan manusia akan mengalami kesulitan dalam menjalani permasalahan bersifat formal dan terstruktur¹.

Pendidikan bermutu erat kaitannya dengan komponen pendidikan. terkait komponen tersebut terdiri dari pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidikan formal adalah komponen utama sebagai pondasi dalam pelaksanaan sistem pendidikan tanpa guru, sistem pendidikan tidak akan berjalan dengan tepat dan efisien².

Guru merupakan bagian terpenting dari struktur pendidikan dan menjadi peran strategis dalam peningkatan mutu pendidikan. Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 menegaskan bahwa guru adalah tenaga pendidik profesional yang bertugas mendidik, mengajar, melatih, membimbing, serta mengevaluasi peserta didik pada jenjang PAUD, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah³. Mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah kinerja guru. Kinerja guru adalah indikator yang menentukan mutu pendidikan yang di berikan kepada siswa. Maka, penting bagi institusi pendidikan untuk memfokuskan perhatian terhadap elemen yang meningkatkan kinerja guru, seperti motivasi, disiplin kerja, dan etos kerja.

Motivasi hasrat dari dalam diri manusia dalam upaya – upaya dalam berkerja mencapai tujuan yang ingin dicapai. Motivasi adalah sikap dan nilai yang

¹ Rudiana., “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (2018).”

² Nurfadilah, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (2021).”

³ UUD, UU RI No. 14 Tahun 2005.

tidak terlihat yang mendorong individu untuk berupaya mencapai tujuan tertentu⁴. Motivasi kerja adalah unsur penting yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dan menyelesaikan tugasnya. Karena perannya tersebut, motivasi kerap disebut sebagai penggerak utama perilaku individu⁵. Tanpa motivasi kerja, kinerja guru tentu tidak akan optimal, dalam upaya peningkatan mutu kinerja guru tentu perlu peran dukungan dari kepala sekolah sebagai pemimpin dalam memberikan stimulan dari luar untuk membakar motivasi para guru.

Dalam kapasitasnya, Kepala sekolah berperan strategis dalam memimpin dan membangun atmosfer kerja yang baik hingga memstimulasi kinerja optimal para guru. Motivasi dari kepala sekolah dapat berupa dukungan moral, apresiasi atas prestasi dan menunjang fasilitas yang memadai. Kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah terbukti manjur dalam menaikkan semangat kerja guru, menampilkan performa yang baik dan hasil belajar siswa yang baik. memiliki hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan andil yang berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan sebesar 33,51%. Selain itu, motivasi kerja guru juga memberikan andil sebesar 35,51% terhadap kinerja para pendidik. Kombinasi antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara paralel memberikan andil sebesar 69,02% terhadap kinerja para pendidik⁶. Dengan ini menegaskan bahwa motivasi dari kepala sekolah, khususnya melalui gaya kepemimpinan transformasional, memiliki andil penting pada performa peningkatan kinerja guru. Maka, kepala sekolah dituntut untuk menyandang keahlian kepemimpinan yang efektif dalam memotivasi dan memberdayakan guru.

Terdapat faktor lain selain motivasi, yakni disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja guru. Pengertian disiplin kerja adalah kesiapan seseorang dalam mengikuti nilai, aturan, prosedur, serta parameter dalam lingkungan kerja. Disiplin kerja menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja

⁴ Harahap, S. F., & Tirtayasa, "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja."

⁵ Febrianto, I. S., & Rizqi, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pasmira Gresik."

⁶ Wiarta, "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah."

yang berlaku melalui penerapan rutinan dan pengawasan ketat, yang memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar yang ada⁷. Oleh karena itu dengan disiplin kerja guru dapat membantu meningkatkan kinerja guru itu sendiri maupun lembaga. Kedisiplinan juga merupakan penghayatan seseorang patuh terhadap semua norma dan nilai yang ada pada perusahaan⁸. Disiplin yang baik mengindikasikan integritas individu terhadap pekerjaan yang diamanakan. Disiplin kerja amat di harapkan kepada pekerja agar segala misi dan visi tercapai dengan efektivitas dan efisiensi.

Selanjutnya, salah satu parameter melihat mutu kerja dari tenaga kerja yang terlibat yakni etos kerja: tingginya etos kerja, semakin baik mutu tenaga kerja tersebut⁹. Etos kerja diartikan kelengkapan perilaku kerja positif yang berfondasi kesadaran yang kuat, dan disertai dedikasi pada persepektif kerja terpadu¹⁰. Aspek etos kerja guru bermutu, dilihat dari aspek pedagogik yang ia miliki. Kompetensi pedagogik merupakan salah satu kompetensi yang menjadi syarat wajib bagi setiap guru supaya dapat menuntaskan tugas pokok yang diembannya. Kompetensi ini meliputi kepiawaian guru dalam merancang kurikulum, memilih pendekatan pembelajaran yang tepat, serta peninjau kemampuan belajar siswa.

Kinerja guru menjadi andil yang efektif bagi tercapainya tujuan utama pendidikan nasional, maka dari itu pendidik atau guru diharapkan berintegritas dalam setiap sesi belajar - mengajar. Kinerja seorang pendidik perpaduan kualitas dan kuantitas nya, saat menjalankan peran selaku pengajar, seorang guru harus dengan seoptimal mungkin mengerjakan kewajibannya¹¹.

Sesuai dengan hasil temuan pada tahap pra penelitian oleh peneliti pada tanggal 30 September 2023 di MTs Raudhatul Mujawwidin terkait motivasi, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja guru dengan mewawancarai Wakil

⁷ Loy, D., & Khoiri, "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja

⁸ Ferdinandus, "Effect of Discipline"

⁹ Suhartati, A., Mauludin, H., & Liana, "The Effect of Compensation on Loyalty."

¹⁰ Barsah, A., Akhmar, & Ridwan, "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja"

¹¹ Nurfadilah, "Pengaruh."

Kepala Bidang Kurikulum MTs Raudhatul Mujawwidin yakni Ibu Nur Asiyah, S.Pd mendapatkan informasi bahwa seperti minimnya workshop yang di selenggarakan oleh madrasah untuk meningkatkan kualitas atau mutu kerja dari para guru. Disamping itu, terdapat penurunan motivasi kerja bagi para guru akibat tidak adanya apresiasi seperti *reward* (bonus) dan *punishment* (sanksi) dengan tegas bagi para guru. Apabila terdapat reward dan punishment secara jelas dan tegas. Maka, kemungkinan dapat menstimulasi motivasi kerja yang tinggi bagi para guru, dengan hal ini dapat meningkatkan mutu kinerja guru secara optimal hingga maksimal. Tingkat kedisiplinan yang masih kurang, ada beberapa guru yang datang terlambat, tidak memberikan keterangan ketika tidak masuk sekolah, sering keluar di waktu jam kerja, tidak mempersiapkan rencana pembelajaran dan sering terlambat memberikan hasil evaluasi pembelajaran, hal tersebut berdampak terhadap kinerja guru.

Berdasarkan permasalahan dan temuan diatas, peneliti berkinginan kuat dalam melakukan pengkajian dan penelitian yang lebih serius serta lanjut dengan judul “ *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Raudhatul Mujawwidin*”

B. Rumusan Masalah

Dengan latar belakang yang di jabarkan diatas, peneliti memiliki tujuan utama yaitu mendapatkan jawaban dari permasalahan yang dirumuskan dengan rincian sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Raudhatul Mujawwidin?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Raudhatul Mujawwidin?
3. Apakah Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Raudhatul Mujawwidin?

4. Apakah Motivasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Raudhatul Mujawwidin?

C. Tujuan Penelitian

Sebagaimana rumusan masalah diatas, pengkajian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh motivasi terhadap kinerja guru MTs Raudhatul Mujawwidin.
2. Untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru MTs Raudhatul Mujawwidin.
3. Untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru MTs Raudhatul Mujawwidin.
4. Untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Etos Kerja secara simultan terhadap kinerja guru MTs Raudhatul Mujawwidin

D. Manfaat Penelitian

Berikut manfaat yang diharapkan dalam temuan penelitian ini yakni :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak sertakontribusi bagi para intelektual pengetahuan, terkhusus para profesional dan berkompeten dengan topik yang diangkat dan dapat menjadi bahan kaian dan upaya pelestarian pengetahuan dalam bidang pendidikan terutama tentang motivasi, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Madrasah

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai salah satu acuan reflektif bagi kepala madrasah untuk memberi motivasi, mendisiplinkan serta meningkatkan etos kerja dalam peningkatan mutu kinerja guru.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi guru dalam meningkatkan motivasi, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja guru.

c. Bagi Peneliti

Temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmiah, mendukung pengembangan teori, serta menjadi rujukan praktis bagi peneliti dan praktisi pendidikan mengenai pengaruh motivasi, disiplin, dan etos kerja terhadap kinerja guru

d. Bagi Universitas KH. Abdul Chalim (UAC) Mojokerto

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademik serta menjadi referensi tambahan terkait pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja guru, sekaligus mendorong pengembangan penelitian sejenis di lingkungan universitas.

E. Hipotesis

Penelitian ini melibatkan beberapa variabel yang diuji dan dianalisis, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas disimbolkan dengan huruf X, sedangkan variabel terikat disimbolkan dengan huruf Y. Adapun variabel yang dianalisis adalah Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Etos Kerja (X3), serta Kinerja Guru (Y). Dari kerangka konseptual tersebut, disusun beberapa hipotesis sebagai berikut:

Tabel 1.1**Hipotesis**

Hipotesis	H_a (Alternatif)	H₀ (Nol)
I	$\rho \neq 0$: Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di MTs Raudhatul Mujawwidin.	$\rho = 0$: Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di MTs Raudhatul Mujawwidin.
II	$\rho \neq 0$: Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di MTs Raudhatul Mujawwidin.	$\rho = 0$: Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di MTs Raudhatul Mujawwidin.
III	$\rho \neq 0$: Ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di MTs Raudhatul Mujawwidin.	$\rho = 0$: Tidak ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di MTs Raudhatul Mujawwidin.
IV	$\rho \neq 0$: Ada pengaruh simultan motivasi, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja guru di MTs Raudhatul Mujawwidin.	$\rho = 0$: Tidak ada pengaruh simultan motivasi, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja guru di MTs Raudhatul Mujawwidin.

F. Asumsi Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti membuat beberapa asumsi dasar sebagai berikut:

1. Guru MTs Raudhatul Mujawwidin memiliki motivasi kerja yang bervariasi, adapun dorongan internal (motivasi intrinsik) hingga dorongan eksternal (motivasi ekstrinsik), yang dapat memengaruhi kinerja mereka.
2. Tingkat disiplin kerja guru berpengaruh terhadap tanggung jawab dan ketepatan pelaksanaan tugas, seperti kehadiran, kepatuhan terhadap jadwal, dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran.

3. Etos kerja yang tinggi mencerminkan sikap kerja yang profesional, seperti semangat, integritas, dan komitmen, yang berefek peningkatan optimalisasi pelaksanaan tugas keguruan secara efektif dan efisien.
4. Kinerja guru dapat dipengaruhi secara simultan maupun parsial oleh motivasi, disiplin, dan etos kerja, baik dalam desain pembelajaran, kegiatan belajar dan mengajar, maupun dalam penilaian hasil pembelajaran siswa.
5. Seluruh responden (guru) mampu memberikan jawaban yang jujur dan objektif terhadap instrumen penelitian yang digunakan.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Selama proses penelitian, peneliti menetapkan cakupan penelitian yang bertujuan tujuan untuk penelitian tidak melebar serta terlaksana secara efektif. Cakupan penelitian sebagai berikut: (a) Tempat atau lokasi penelitian (b) variable penelitian. Tempat atau lokasi penelitian ini dilaksanakan di MTs Raudhatul Mujawwidin. Penelitian ini hanya menitik beratkan pada empat variabel, yakni Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Etos Kerja (X3), dan Kinerja Guru (Y).

H. Penelitian Terdahulu Dan Originalitas Penelitian

Sebelum pelaksanaan dan menjalankan penelitian ini, peneliti memiliki penelitian relevan yang sebelumnya terkait pengaruh motivasi, disiplin kerja hingga pengaruh etos kerja yang berhubungan dengan kinerja guru. Berkaitan dengan konteks, peneliti mencoba menganalisis persamaan serta perbedaan diantara literatur yang telah diteliti oleh para peneliti sebelumnya agar tidak terjadi repetisi terhadap hasil kajian.

Berberapa hasil penelusuran hasil kajian terdahulu yang telah ditinjau oleh peneliti :

1. Jurnal yang ditulis oleh Ningrat et al. Tahun 2020 dengan judul “*Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru SD Gugus VII Kecamatan Mengwi*”

Penelitian ini merupakan studi ex-post facto dengan 34 responden sebagai populasi sekaligus sampel melalui studi populasi. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner pada lima variabel, yakni etos kerja, motivasi, disiplin kerja, supervisi akademik, dan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat variabel bebas tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi simultan sebesar 55,40%

2. Jurnal yang ditulis oleh Syafridi Tahun 2020 dengan judul ” *Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru di MIN Binjai*”

Penelitian tersebut berlangsung dengan pendekatan Kuantitatif Deskriptif. Terdapat cara pada penelitian yang telah didapat dalam bentuk menyebar kuesioner pertanyaan kepada responden sebanyak 40 guru. Hasil penelitian tersebut menampilkan hasil Motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan; etos tidak signifikan; Adjusted $R^2 = 97,8\%$.

3. Jurnal yang ditulis oleh Wijayanti Tahun 2022 dengan judul “*Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMP se-Kecamatan Kedungwuni*”

Dengan pendekatan kuantitatif-survei, penelitian ini menggunakan sampling Proportionate Random Sampling dan kuesioner untuk pengumpulan data. Analisis deskriptif digunakan untuk prasyarat, dan regresi diuji menggunakan SPSS 25 (Windows). Populasi 175 guru SMP di Kecamatan Kedungwuni, Kabupaten Pekalongan, dengan sampel 122 guru..

4. Jurnal yang ditulis oleh Ristiana Tahun 2025 dengan judul “*Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SD se-Kecamatan Limau (Tanggamus)*”

Dengan pendekatan kuantitatif-survei, penelitian ini menganalisis data dari guru di 16 SDN menggunakan regresi sederhana, regresi berganda, dan korelasi product moment. Hasil

menunjukkan disiplin dan motivasi berpengaruh positif signifikan, R^2 gabungan 87,1%

5. Jurnal yang ditulis oleh Noor et al. Tahun 2021 dengan judul “*Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru dalam Mewujudkan Capaian Hasil Belajar Siswa (Studi di MTs Persis Tarogong, Garut)*”.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan teknik survei di MTs Persis Tarogong pada 67 responden. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja guru dan kinerja guru terhadap capaian hasil belajar siswa.

Tabel 1.2 Penelitian terdahulu dan originalitas penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun dan Sumber	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Ningrat et al., 2020, Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia	<i>Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru SD Gugus VII Kecamatan Mengwi</i>	Ketiga variabel utama diuji dan berpengaruh terhadap kinerja guru.	Objek penelitian SD, bukan MTs; ada tambahan variabel supervisi akademik.	Menggabungkan 4 faktor; menemukan kontribusi signifikan besar (55,4%).
2	Syafriadi, 2020, Jurnal Ilmiah JUMANSI STINDO Vol.2 No.3	<i>Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap</i>	Variabel sama dengan penelitian: motivasi, disiplin, etos	Fokus pada produktivitas kerja guru MI; etos kerja tidak	R^2 sangat tinggi; temuan etos kerja tidak signifikan

		<i>Produktivitas Kerja Guru di MIN Binjai</i>	kerja.	signifikan.	
3	Wijayanti, 2022, Manajerial : Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan	<i>Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMP se-Kecamatan Kedungwuni</i>	Meneliti motivasi dan disiplin sebagai faktor kinerja.	Tidak mencakup etos kerja; objek SMP.	Menunjukkan motivasi lebih dominan pengaruhnya dibanding disiplin.
4	Ristiana, 2025, Jurnal Administrasi & Konseling Pendidikan Vol.6 No.1	<i>Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SD se-Kecamatan Limau (Tanggamus)</i>	Fokus pada motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru.	Tidak mengkaji etos kerja; objek SD.	R ² sangat tinggi; bukti kuat pengaruh motivasi dan disiplin.
5	Noor et al., 2021, Jurnal Khazanah Akademia Vol.5 No.1	<i>Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru dalam Mewujudkan Capaian Hasil Belajar Siswa (Studi di MTs Persis Tarogong, Garut)'</i>	Meneliti motivasi guru sebagai variabel terhadap kinerja di MTs.	Tidak mencakup disiplin dan etos kerja.	Menunjukkan kaitan motivasi guru dengan hasil belajar siswa.

I. Definisi Operasional

1. Motivasi adalah keinginan kuat dalam diri maupun keinginan faktor diluar diri yang mendorong seseorang berupaya kuat mengerjakan sesuatu atau mencapai tujuan yang ingin di capai.
2. Disiplin ialah karakter individu dalam menaati aturan, tata tertib, serta nilai-nilai yang berlaku sebagai bentuk tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang diemban, guna mencapai hasil kerja yang optimal.
3. Etos kerja adalah sikap komitmen seseorang dalam menjalankan tugas secara sungguh-sungguh, penuh dedikasi, dan tanggung jawab tinggi.
4. Kinerja Guru adalah ketampilan guru merancang, menegerjakan, dan menilai hasil dari kemampuan belajar peserta didik serta menjalankan tugas-tugas lain yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan.