

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Motivasi Kerja Guru

a. Pengertian Motivasi Kerja Guru

Secara umum, semua orang pasti membutuhkan motivasi untuk dapat rajin dalam bekerja. Seseorang akan bersemangat melakukan segala aktivitasnya apabila dalam dirinya ada motivasi yang tinggi. Motivasi berasal dari kata “motif” yang dapat diartikan sebagai “daya penggerak yang telah menjadi aktif”. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak. Menurut Mc Donal, motivasi adalah suatu perubahan tenaga didalam diri/pribadi seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi dalam usaha mencapai tujuan. Sedangkan menurut Santrock, motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah dan kegigihan perilaku. Artinya perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah dan bertahan lama.¹

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul dari dalam diri individu untuk menggerakkan atau melakukan suatu kegiatan sehingga atau tingkah laku untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Seseorang dalam bekerjapun membutuhkan motivasi yang disebut dengan motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat membuat seseorang lebih giat dan rajin dalam bekerja. Giat dalam bekerja berarti dapat melaksanakan tugas-tugas maupun yang lainnya secara baik.

Motivasi menurut Juwono dalam Setiawan membagi motivasi kedalam 2 jenis:²

¹Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*(Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), 2-3.

²Yulfita ‘Aini, “Pengaruh Motivasi Internal, Eksternal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, Jurnal Ilmiah Cano

1. Motivasi Internal adalah motivasi yang dibangkitkan dari dalam diri sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya. Yang termasuk dalam motivasi internal antara lain:Kebutuhan, Keinginan, Kerjasama, Kesenangan kerja, Kondisi karyawan, Dorongan.
2. Motivasi Eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar. Yang termasuk dalam motivasi eksternal adalah: Imbalan (gaji), Harapan, Insentif (bonus).

Adapun kendala-kendala motivasi internal dan eksternal, antara lain:

1. Kendala-kendala motivasi internal
 - a. Kurangnya percaya diri. Motivasi sangat memerlukan sikap percaya diri, dimana kita merasa percaya pada diri kita termasuk kepercayaan pada adanya potensi dan kekuatan pada diri kita.
 - b. Merasa kalau memotivasi diri itu tidak penting.
 - c. Tidak punya tujuan hidup.
 - d. Banyak menerima opini negatif dari orang lain.
 - e. Ada perasaan tidak memiliki masa depan yang jelas³
2. Kendala-kendala motivasi eksternal
 - a. Keadaan sosial (latar belakang keluarga, masyarakat, teman-teman pergaulan dan sebagainya)
 - b. Keadaan nonsosial (suhu udara, pencahayaan, penggunaan teknologi, dan sebagainya)⁴

Ekonomos Vol.2.No.1, Universitas Pasir Pengaraian,(2013): 100, diakses pada 9 Februari 2019

³Ilawati Pristiani, “5 Hambatan Melakukan Motivasi Diri dalam Bekerja”, 2013, diakses pada 11 Februari 2019, www.ilawati-apt.com/hambatan-motivasi-diri/

Motivasi kerja menurut Hamzah B. Uno, merupakan dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal.⁵ Berbagai ciri yang dapat diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja menurut Kenneth dan Yukl antara lain sebagai berikut: (a) kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok, (b) memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas sulit, dan (c) seringkali terdapat umpan balik yang konkrit tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien.⁶ Begitupun dengan seorang guru dalam bekerja dibidang pendidikan. Seorang guru juga membutuhkan motivasi dalam bekerja baik motivasi itu datang dari dalam diri sendiri maupun datang dari luar.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.⁷ Motivasi guru akan memberikan energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahuinya adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadinya.

Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah semangat atau dorongan guru dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik. Dorongan atau

⁴Dede Sandi, "Motivasi", 2013, diakses pada 11 Februari 2019, dedesandi69.blogspot.com/2013/03/pengawasan.html?m=1

⁵Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*(Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 72.

⁶Tukiyo, "*Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten*", Jurnal FKIP Universitas Widya Dharma Klaten, Jawa Tengah, Indonesia(2015): 159, diakses pada 22 Januari 2019.

⁷Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, 65.

semangat tersebut dapat berasal dari dalam diri guru maupun dari luar diri guru.

b. Fungsi Motivasi Kerja Guru

Motivasi dapat dinilai sebagai suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Fungsi motivasi menurut Sadirman yang dikutip oleh Abdul Majid adalah sebagai berikut:⁸

1. Mendorong manusia untuk berbuat. Artinya motivasi bisa dijadikan sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian, motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisipkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Sedangkan fungsi motivasi menurut Hamalik meliputi:⁹

- 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul sesuatu perbuatan seperti belajar.
- 2) Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan
- 3) Motivasi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Berdasarkan fungsi-fungsi motivasi yang telah dipaparkan oleh para ahli, maka peneliti

⁸Abdul Majid, *Strategi Pembelajaran*(Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2013), 309.

⁹Kompri,*Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*, 5.

menyimpulkan bahwa fungsi dari motivasi kerja guru adalah sebagai pengarah atau penggerak yang ada dalam diri guru untuk mencapai suatu tujuan atau cita-cita. Motivasi dapat timbul dari dalam diri manusia karena adanya suatu kebutuhan. Kebutuhan itulah yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu hal yang ingin dicapainya.

c. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru

Guru sebagai pengemban tugas untuk menghasilkan pesertadidik yang berkualitas perlu memiliki motivasi kerja. Guru yang memiliki motivasi kerja akan selalu meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi setiap guru berbeda-beda, hal ini dapat dilihat dari banyaknya kegiatan yang diikuti baik di sekolah maupun luar sekolah dan prestasi yang telah dicapainya. Guru yang aktif mencerminkan bahwa guru tersebut memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan kualitas diri.

Menurut Edy Sutrisno, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor intern dan ekstern.¹⁰ Faktor intern meliputi:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- 5) Keinginan untuk berkuasa

Sedangkan faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi:

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervisi yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan
- 5) Status dan tanggung jawab
- 6) Peraturan yang fleksibel

¹⁰Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 116-120.

Sedangkan menurut Asdiqoh, ada empat faktor yang menimbulkan motivasi kerja guru, yaitu:¹¹

1) Dorongan untuk bekerja

Seseorang akan melaksanakan suatu pekerjaan tertentu, dimaksudkan sebagai upaya merealisasi keinginan-keinginan dan kebutuhan-kebutuhan yang ada.

2) Tanggung jawab terhadap tugas

Motivasi kerja guru dalam memenuhi kebutuhannya akan ditentukan oleh besar kecilnya tanggung jawab yang ada dalam menjalankan tugasnya. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas di sekolah ditandai dengan upaya tidak segera puas atas hasil yang dicapainya. Kadar motivasi kerja yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas di sekolah bergantung banyak sedikitnya beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang harus dilaksanakan guru sehari-hari dan bagaimana cara menyelesaikan tugas ini yang ditekankan pada tugas mengajar, membimbing dan melaksanakan administrasi sekolah.

3) Minat terhadap tugas

Besar kecilnya minat guru terhadap tugas yang akan mempengaruhi kadar atau motivasi kerja guru mengembangkan di sekolah. Hadar Nawawi mengatakan bahwa minat dan kemampuan terhadap suatu pekerjaan berpengaruh pula terhadap moral kerja.

4) Penghargaan atau tugas

Penghargaan atas suatu jabatan atas keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang mendorongnya bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka peneliti menyimpulkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru diantaranya

¹¹Kompri, *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*, 76-77.

adanya keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan suatu kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, dan adanya kegiatan yang menarik.

d. Indikator Motivasi Kerja Guru

Hamzah B. Uno, menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru tampak melalui: Tanggung jawab dalam melakukan kerja, Prestasi yang dicapainya, Pengembangan diri, serta Kemandirian dalam bertindak. Keempat hal tersebut merupakan indikator penting untuk menelusuri motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru menurut Hamzah B. Uno, juga memiliki dua dimensi yaitu: 1) dimensi dorongan internal dan 2) dimensi dorongan eksternal.¹² Dimensi dan indikator motivasi kerja guru sebagaimana disebutkan dalam tabel 2.1

Tabel 2.1. Indikator Motivasi

Dimensi	Indikator
Motivasi Internal	1) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang 4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya 5) Memiliki perasaan senang dalam bekerja 6) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain 7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan
Motivasi Eksternal	1) Selalu berusaha untuk

¹²Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, 72-73.

	<p>memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya</p> <p>2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan</p> <p>3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif</p> <p>4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan</p>
--	---

Menurut Abin Syamsuddin Makmun, mengemukakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya:¹³

- 1) Durasi kegiatan
- 2) Frekuensi kegiatan
- 3) Presistensi pada kegiatan
- 4) Ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan
- 5) Devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan
- 6) Tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan
- 7) Tingkat kualifikasi prestasi atau produk yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan
- 8) Arah sikap terhadap sasaran kegiatan

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru diukur dari dua dimensi, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal meliputi tanggungjawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki perasaan senang dalam bekerja, dan prestasi yang dicapai. Motivasi eksternal meliputi berusaha untuk memenuhi kebutuhan, memperoleh pengakuan, dan bekerja dengan harapan.

¹³Abdul Majid, *Strategi Pembelajaran*, 309.

2. Kinerja guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Pendidikan akan berhasil apabila sumber daya manusia yang ada didalamnya memiliki kualitas yang baik. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan. Peranan guru dalam menghasilkan pesertadidik yang berkualitas terlihat dari optimal atau tidak kinerja guru tersebut.

Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang didalamnya terdiri dari 3 aspek yaitu: Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud. Sedangkan menurut Fatah, kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan.¹⁴

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya dalam bidang pendidikan. Kinerja guru yang baik dapat dicapai apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dalam kinerja seorang guru terdapat beberapa macam kompetensi guru, yakni sebagai berikut:¹⁵

1) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya. Guru yang ahli dan terampil dalam melaksanakan profesinya

¹⁴Abdul Rahmat dan Rusmin Husain, *Profesi Keguruan* (Gorontalo: Ideas Publishing, 2012), 85.

¹⁵Abdul Rahmat dan Rusmin Husain, *Profesi Keguruan*, 144-149.

dapat disebut sebagai guru yang kompeten dan profesional. Tidak semua kompetensi yang dimiliki seseorang menunjukkan bahwa dia profesional, karena profesional tidak hanya menunjukkan apa dan bagaimana melakukan pekerjaan, tetapi juga menguasai rasional yang dapat menjawab mengapa hal itu dilakukan berdasarkan konsep dan teori tertentu.

2) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan yang berkaitan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara Substansi, kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

3) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan beribawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Seorang guru harus bertindak sesuai norma hukum dan norma sosial.

4) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial sangat perlu dan harus dimiliki oleh seorang guru, karena bagaimanapun proses pendidikan itu berlangsung dampaknya akan dirasakan bukan hanya oleh peserta didik itu sendiri tetapi juga oleh masyarakat yang menerima dan memakai lulusannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut.¹⁶

1) Kepribadian dan dedikasi

Setiap guru mempunyai kepribadian masing-masing yang membedakan antara satu guru dengan guru yang lainnya. Kepribadian guru akan tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing peserta didiknya. Semakin baik kepribadian guru, semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, ini berarti tercermin suatu dedikasi yang tinggi dari guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik.

2) Pengembangan profesi

Menurut Pidarta bahwa profesi ialah suatu jabatan atau pekerjaan biasa seperti halnya dengan pekerjaan-pekerjaan yang lain. Namun lebih lanjut, Pidarta mengemukakan ciri-ciri profesi sebagai berikut:

- (a) Pilihan jabatan itu didasari oleh motivasi yang kuat dan merupakan panggilan hidup orang yang bersangkutan
- (b) Telah memiliki ilmu, pengetahuan, dan keterampilan khusus, yang bersifat dinamis dan berkembang terus
- (c) Ilmu pengetahuan, dan keterampilan khusus tersebut diperoleh melalui studi dalam jangka waktu lama di perguruan tinggi.

¹⁶Abdul Rahmat dan Rusmin Husain, *Profesi Keguruan*, 88-111.

- (d) Punya otonomi dalam bertindak ketika melayani klien
- (e) Mengabdikan kepada masyarakat atau berorientasi kepada layanan sosial, bukan untuk mendapatkan keuntungan finansial

Berdasarkan ciri-ciri profesi tersebut, profesi guru tidak mungkin dikenakan pada sembarangan orang yang dipandang masyarakat umum sebagai pendidik. Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru. Pengembangan profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya.

Pembinaan dan pengembangan profesi guru bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan dilakukan secara terus menerus sehingga mampu menciptakan kinerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan, disamping itu pembinaan harus sesuai arah dan tugas/atau fungsi yang bersangkutan dalam sekolah. Semakin sering profesi guru dikembangkan melalui berbagai kegiatan maka semakin mendekati guru pada pencapaian predikat guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga harapan kinerja guru yang lebih baik akan tercapai.

3) Kemampuan mengajar

Menurut Cooper, mengemukakan bahwa guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pengajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar. Kompetensi guru adalah kemampuan atau kesanggupan guru dalam mengelola pembelajaran. Titik tekannya adalah kemampuan guru dalam pembelajaran bukanlah apa yang harus dipelajari, guru dituntut mampu menciptakan dan menggunakan keadaan positif

untuk membawa mereka kedalam pembelajaran agar anak dapat mengembangkan kompetensinya. Guru harus mampu menafsirkan dan mengembangkan isi kurikulum yang digunakan selama ini pada suatu jenjang pendidikan yang diberlakukan sama walaupun latar belakang sosial, ekonomi dan budaya yang berbeda-beda.

Penguasaan seperangkat kompetensi yang meliputi kompetensi keterampilan proses dan kompetensi penguasaan pengetahuan merupakan unsur yang digabungkan dalam satu kesatuan yang utuh dan membentuk struktur kemampuan yang harus dimiliki seorang guru, sebab kompetensi merupakan seperangkat kemampuan guru searah dengan kebutuhan pendidikan di sekolah, tuntutan masyarakat, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kompetensi keterampilan proses belajar mengajar adalah penguasaan terhadap kemampuan yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Kompetensi dimaksud meliputi kemampuan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, kemampuan dalam menganalisis, menyusun program perbaikan dan pegayaan, serta menyusun program bimbingan dan konseling. Sedangkan kompetensi penguasaan pengetahuan adalah penguasaan terhadap kemampuan yang berkaitan dengan keluasan dan kedalaman pengetahuan. Kompetensi dimaksud meliputi pemahaman terhadap wawasan pendidikan, pengembangan profesi diri dan profesi, pengembangan potensi peserta didik, dan penguasaan akademik.

Kemampuan mengajar guru yang sesuai dengan tuntutan standar tugas yang diemban memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai, seperti perubahan hasil akademik peserta didik, sikap peserta didik, keterampilan peserta didik, dan perubahan pola kerja yang semakin meningkat, sebaliknya jika kemampuan mengajar

yang dimiliki guru sangat sedikit akan berakibat bukan saja menurunkan prestasi belajar siswa tetapi juga menurunkan tingkat kerja guru itu sendiri.

4) Antar hubungan dan komunikasi

Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi oleh karena itu para pemimpin organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka. Guru dalam proses pelaksanaan tugasnya perlu memperhatikan hubungan dan komunikasi baik antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan siswa, dan guru dengan personalia lainnya di sekolah. Hubungan dan komunikasi yang baik akan membawa terjalannya interaksi seluruh komponen yang ada dalam sistem sekolah. Kinerja guru akan meningkat seiring dengan kondisi hubungan dan komunikasi yang sehat diantara komponen sekolah sebab dengan pola hubungan dan komunikasi yang lancar dan baik mendorong pribadi seseorang untuk melakukan tugas dengan baik.

5) Hubungan dengan masyarakat

Hubungan sekolah dengan masyarakat merupakan bentuk hubungan komunikasi eksternal yang dilaksanakan atas dasar kesamaan tanggung jawab dan tujuan. Sekolah berada di tengah-tengah masyarakat berfungsi untuk menjaga nilai-nilai positif yang ada didalam masyarakat, agar pewarisan nilai-nilai masyarakat berlangsung dengan baik, dan sebagai lembaga yang mendorong perubahan nilai dan tradisi sesuai dengan kemajuan dan tuntutan kehidupan serta pembangunan.

Hubungan sekolah dengan masyarakat adalah suatu proses komunikasi antara sekolah dengan masyarakat untuk meningkatkan pengertian

masyarakat tentang kebutuhan serta kegiatan pendidikan serta mendorong minat dan kerja sama untuk masyarakat dalam peningkatan dan pengembangan sekolah. Kemampuan guru membawa diri baik ditengah masyarakat dapat mempengaruhi penilaian masyarakat terhadap guru. Guru harus bersikap sesuai dengan norma-norma yang berlaku di masyarakat, responsif dan komunikatif terhadap masyarakat, toleran dan menghargai pendapat mereka. Manfaat hubungan dengan masyarakat sangat besar bagi peningkatan kinerja guru melalui peningkatan aktivitas-aktivitas bersama, komunikasi yang kontinu dan proses saling memberi dan saling menerima serta membuat inspeksi sekolah dan guru menjadi giat dan kontinu.

6) Kedisiplinan

Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Perilaku disiplin dalam kaitan dengan kinerja guru sangat erat hubungannya karena hanya dengan kedisiplinan yang tinggilah pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada.

Kedisiplinan yang baik ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan memperlancar pekerjaan guru dan memberikan perubahan dalam kinerja guru kearah yang lebih baik dan dapat dipertanggungjawabkan.

7) Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru didalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Profesionalitas

guru tidak saja dilihat dari kemampuan guru dalam mengembangkan dan memberikan pembelajaran yang baik kepada peserta didik, tetapi juga harus dilihat oleh pemerintah dengan vara memberikan gaji yang pantas dan berkelayakan. Bila kebutuhan dan kesejahteraan para guru telah layak diberikan oleh pemerintah, maka tidak akan ada lagi guru yang membolos karena mencari tambahan diluar pekerjaannya sebagai guru.

Memaksimalkan kinerja guru yang dapat dilakukan oleh pemerintah yaitu memberikan kesejahteraan yang layak sesuai dengan banyaknya kerja guru. Adanya jaminan kehidupan yang layak bagi guru dapat memotivasi untuk selalu bekerja dan meningkatkan kreativitas sehingga kinerja selalu meningkat tiap waktu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi motivasi kerja guru, cita-cita dan tujuan bekerja, keterampilan, kemampuan (kompetensi pedagogik), manajemen, kesejahteraan yang memadai, lingkungan kerja, dan sarana prasarana.

c. Indikator Kinerja Guru

Kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya, efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai.

Menurut Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, kinerja mempunyai 5 dimensi yaitu: kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan dalam bekerja, dan kemampuan

mengkomunikasikan pekerjaan. Dimensi dan indikator kinerja dapat dilihat pada tabel 2.2¹⁷

Tabel 2.2. Indikator Kinerja

Dimensi	Indikator
1) Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a) Menguasai bahan b) Mengelola proses belajar mengajar c) Mengelola kelas
2) Kecepatan/Ketepatan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a) Menggunakan media atau sumber belajar b) Menguasai landasan pendidikan c) Merencanakan program pengajaran
3) Inisiatif dalam Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a) Memimpin kelas b) Mengelola interaksi belajar mengajar c) Melakukan penilaian hasil belajar siswa
4) Kemampuan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a) Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran b) Memahami dan melaksanakan

¹⁷Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 71-72.

	fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan
5) Komunikasi	<p>a) Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah</p> <p>b) Memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran</p>

Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Adapun indikator-indikator kinerja guru sebagai berikut.¹⁸

- 1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
- 2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik
- 3) Penguasaan metode dan strategi mengajar
- 4) Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik
- 5) Kemampuan mengelola kelas

¹⁸Abdul Rahmat dan Rusmin Husain, *Profesi Keguruan*, 88.

6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat diukur dari berbagai hal, yaitu perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/penilaian pembelajaran. Ketiga aspek tersebut apabila dilaksanakan oleh guru dengan penuh tanggungjawab maka kinerja guru akan semakin optimal.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan penelitian yang mempunyai judul sama seperti judul penelitian peneliti. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahkan kajian pada penelitian peneliti. Berikut merupakan penelitian berupa terdahulu berupa skripsi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

1. Pada penelitian Mustika Sulistio Ningsih, NIM 1311030104 “*Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung*” skripsi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 2017.¹⁹

Hasil penelitian dari saudari Mustika Sulistio Ningsih, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di MA Al-Hikmah, Kedaton Bandar Lampung dengan korelasi variabel bebas dengan variabel terikat 0,648. Selain itu sebesar 0,237 pada taraf signifikansi 10%. Hal ini berarti kontribusi variabel X (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Guru) adalah 23,7%

¹⁹Mustika Sulistio Ningsih, “*Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung*”, skripsi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung (2017), diakses pada 21 November 2018.

sehingga masih sisa 76,3% faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kinerja guru di MA Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung.

Adapun persamaan antara penelitian ini dengan penelitian saudari Mustika Sulistio Ningsih adalah sama-sama meletakkan *Motivasi Kerja* sebagai variabel bebas, dan meletakkan *Kinerja Guru* sebagai variabel terikat. Adapun perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian saudari Mustika Sulistio Ningsih, adalah dari objek penelitiannya, pada penelitian ini objek penelitiannya pada guru di MI NU Banat Kudus, sedangkan penelitian saudari Mustika Sulistio Ningsih objek penelitiannya pada guru di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung.

2. Pada penelitian Titin Eka Ardiana, “*Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*” Jurnal Akuntansi dan Pajak, Vol. 17, No. 02, Januari 2017-14, Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.²⁰

Hasil penelitian dari saudari Titin Eka Ardiana, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80,6%, selebihnya 19,4% kiinerja guru akuntansi ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

Adapun persamaan antara penelitian ini dengan penelitian saudari Titin Eka Ardiana adalah sama-sama meletakkan *Motivasi Kerja* sebagai variabel bebas, dan meletakkan *Kinerja Guru* sebagai variabel terikat. Adapun perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian saudari Titin Eka Ardiana , adalah dari objek penelitiannya, pada penelitian ini objek penelitiannya pada guru di MI NU Banat Kudus, sedangkan penelitian saudari Titin Eka Ardiana objek penelitiannya pada guru akuntansi SMK di Kota Madiun.

²⁰Titin Eka Ardiana, “*Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*”, Jurnal Akuntansi dan Pajak, Vol. 17, No. 02, Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo, (2017), diakses pada 31 Oktober 2018.

3. Pada penelitian Lia Yulia, NIM 12402241004 “*Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten*” skripsi Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Pendidikan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta 2017.²¹

Hasil penelitian dari saudari Lia Yulia, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan: (1) motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang ditunjukkan dengan nilai r_{x1y} sebesar 0,468, r^2_{x1y} sebesar 0,219, nilai *t*hitung lebih besar dari *t*tabel sebesar 2,482 > 1,71714, dan motivasi kerja guru berada dalam kategori rendah sebesar 37,5%; (2) kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang ditunjukkan dengan nilai r_{x2y} sebesar 0,539, r^2_{x2y} sebesar 0,290, *t*hitung lebih besar dari *t*tabel sebesar 3,001 > 1,71714, dan kompetensi pedagogik berada dalam kategori kurang optimal sebesar 37,5%; (3) motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten yang ditunjukkan dengan R sebesar 0,595, R^2 sebesar 0,354, nilai *F*hitung lebih besar dari *F*tabel sebesar 5,762 > 3,47, dan kinerja guru berada dalam kategori kurang optimal sebesar 41,67%. Variabel motivasi kerja guru memiliki sumbangan relative terhadap kinerja guru sebesar 25% dan sumbangan efektif sebesar 8,85%. Variabel kompetensi pedagogic memiliki sumbangan relatif terhadap kinerja guru 75% dan sumbangan efektif sebesar 26,55%.

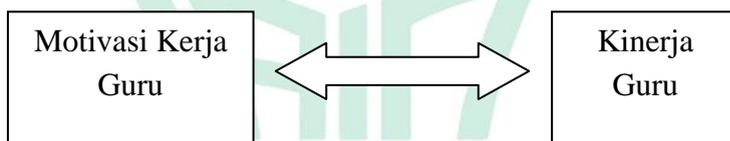
Adapun persamaan antara penelitian ini dengan penelitian saudari Lia Yulia adalah sama-sama

²¹Lia Yulia, “*Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Prambanan Klaten*”, Skripsi Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Pendidikan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta (2017), diakses pada 28 November 2018.

meletakkan *Motivasi Kerja* sebagai variabel bebas, dan meletakkan *Kinerja Guru* sebagai variabel terikat. Adapun perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian saudara Lia Yulia, adalah dari objek penelitiannya, pada penelitian ini objek penelitiannya pada guru di MI NU Banat Kudus, sedangkan penelitian saudara Titin Eka Ardiana objek penelitiannya pada guru akuntansi SMK di Kota Madiun dan juga pada variabel bebas, saudara Lia Yulia menggunakan dua variabel bebas yaitu *Motivasi Kerja Guru Dan Kompetensi Pedagogik*, sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas yaitu *Motivasi Kerja Guru*.

C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti, dimana masih ada beberapa guru yang memiliki motivasi yang standar dalam mengajar dan juga kinerja guru yang dapat dikatakan masih rata-rata. Peneliti ingin mengetahui adakah hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah NU Banat Kudus tahun 2018/2019.



Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini yang diangkat peneliti adalah *Motivasi Kerja Guru*. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau variabel akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Kinerja Guru*. Jika motivasi kerja guru tinggi, maka kinerja guru juga semakin tinggi, begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja guru rendah, maka kinerja guru juga akan rendah.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data.²²

Berdasarkan kajian teori, kerangka berpikir dan anggapan dasar yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan hipotesis penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah NU Banat Kudus tahun 2018/2019 dapat dikategorikan baik
2. Kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah NU Banat Kudus tahun 2018/2019 dapat dikategorikan baik
3. Adanya hubungan positif antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah NU Banat Kudus tahun 2018/2019.

Berkaitan dengan pernyataan diatas, kesimpulannya bahwa dugaan yang diajukan merupakan suatu kemungkinan dimana kemungkinan tersebut bisa benar dan bisa salah.

²²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017) 96.