

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Teori dan Konsep Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Meneliti guru sebagai pelaksana kegiatan pendidikan di sekolah sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang terpacu dalam melaksanakan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah kurangnya motivasi yang berdampak kepada kinerja guru. Untuk membahas motivasi terlebih dahulu dikemukakan tentang konsep motivasi.

Motivasi dalam Bahasa Arab disebut *tasyjii'un*.¹ Motivasi dalam konsep Bahasa Inggris disebut *motivation*.² Dalam kamus Oxford motivasi didefinisikan sebagai *the reason why somebody does something or behaves in a particular way*.³ Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa

¹ Heri Gusnadi, *Kamus Saku Ma'had Indonesia – Arab*, (Aceh: Maiza Publisher, 2011), 305.

² John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris – Indonesia*, (Jakarta: PT. Gramedia, 2007), 386.

³ <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/motivation>
Diakses Pada Tanggal 25-06-2020.

Indonesia motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.⁴

Motif atau motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia dalam bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “*needs*” atau “*want*”. Kebutuhan adalah suatu “potensi” dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons.⁵

Salah satu aspek memanfaatkan guru ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada guru. Dengan istilah populer sekarang "pemberian kegairahan bekerja" kepada guru.

Motivasi merupakan daya perangsang atau daya pendorong, yang merangsang atau mendorong guru untuk mau bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga berbeda antara guru yang satu dengan guru lainnya, Perbedaan tersebut disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing guru untuk bekerja, dapat pula karena perbedaan waktu dan tempat. Oleh karenanya, dalam memberikan

⁴ <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Motivasi> Diakses Pada Tanggal 25-06-2020.

⁵ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 114.

motivasi guru harus diselidiki daya perangsang mana yang lebih ampuh untuk diterapkan dan lebih ditekankan.⁶

Motivasi merupakan sebuah cara untuk menjelaskan tingkatan, arah dan ketekunan seorang individu dalam mencapai tujuan. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah tingkatan berhubungan dengan seberapa besar seseorang berusaha, arah merupakan sasaran sedangkan ketekunan merupakan ukuran seberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya.⁷

Menurut Syaiful Bahri Djamarah, motivasi adalah suatu pendorong yang mengubah energi dalam diri seseorang kedalam bentuk aktifitas nyata untuk mencapai tujuan tertentu.⁸ Wahjosumijo memberi pengertian motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Uno dalam Darwyan syah, kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya pria atau wanita menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik

⁶ M. Manullang, *Dasar-dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2009), 147-148.

⁷ Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), 167.

⁸ Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar*, cet ke-3 (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), 116.

maupun materil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.⁹

Menurut Good dan Brophy motivasi kerja adalah besar kecilnya usaha yang diberikan seseorang untuk melaksanakan, jika motivasi rendah sulit untuk diharapkan produktivitas yang tinggi.¹⁰

Nasution menyatakan bahwa motivasi dapat timbul karena dua factor instrinsik dan ekstrinsik yaitu:

1. Faktor instrinsik timbul tidak memerlukan stimulus dari dalam karena memang telah ada didalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan keperluannya.
2. Faktor ekstrinsik timbul karena adanya stimulus dari luar individu, misalkan dalam profesi pendidikan yang dilaksanakan, bukan karena hal itu dipaksakan orang lain melainkan dirinya sendiri untuk menarik minat terhadap kegiatan pendidikan karena melihat akan memberikan manfaat padanya.¹¹

Berdasarkan tahapan pemberian motivasi tersebut ada dua tahapan yang disepakati oleh para ahli sebagai faktor penentu perlu tidaknya seseorang diberikan motivasi. Kedua faktor tersebut, yaitu (1) kebutuhan, dan (2) pengarahan perilaku.¹² Analisis terhadap kebutuhan ialah pemberian motivasi kepada seseorang misalnya, guru dapat

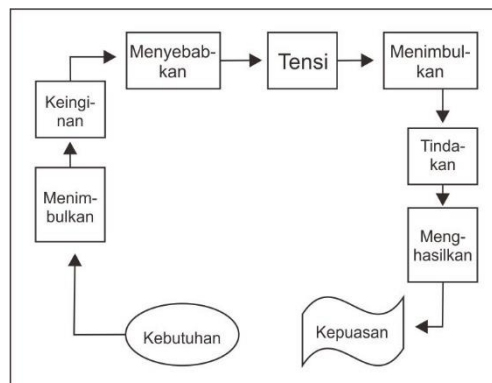
⁹ Darwyan Syah, *Peningkatan Hasil Pendidikan Di Sekolah*, (Ciputat: Haja Mandiri, 2015), 18.

¹⁰ Moh. Hafid, "Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dan Madrasah Di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo" *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia* Volume 1, Nomor 2, (April 2017), 296.

¹¹ Darwyan Syah, *Peningkatan Hasil Pendidikan Di Sekolah...* 20-23.

¹² Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi...* 173.

termotivasi untuk melakukan pekerjaan apabila ia mengetahui bahwa ada kebutuhan yang tidak tercapai.¹³ Dengan bekerja, maka kebutuhan akan terpenuhi sehingga memuaskan guru tersebut. Faktor kedua adalah pengarahan perilaku, yaitu guru mengarahkan perilaku mereka ke arah pencapaian tujuan tersebut.¹⁴ Artinya, seorang guru yang merasa kebutuhannya tidak terlaksana, berusaha untuk mewujudkan dengan cara mengarahkan perilakunya agar tercapai tujuan tersebut. Rantai kebutuhan tersebut seperti terlihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1
Rantai Kebutuhan

¹³ Ayok Ariyanto dan Sulistyorini, “Konsep Motivasi Dasar dan Aplikasi Dalam Lembaga Pendidikan Islam” *Al-Asasiyya: Journal Basic of Education* Vol. 4, No. 2, (Januari-Juni 2020), 111.

¹⁴ Moh. Hafid, “Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah dan Madrasah Di Lingkungan Pondok Pesantren Salafi’iyah Sukorejo” *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia* Vol. 1, No. 2, (April 2017), 300.

Berdasarkan Gambar 2.1 dapat dilihat bahwa setiap individu memiliki kebutuhan yang dapat mendorong keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Keinginan yang belum tercapai akan menaikkan "tensi" atau menaikkan kegentingan.¹⁵ Kegentingan yang terjadi dalam diri seseorang dapat menimbulkan tindakan yang menuju pada pencapaian tujuan. Berdasarkan tindakan yang dilakukan, individu tersebut mendapatkan suatu hasil. Inilah yang memberikan kepuasan bagi seseorang sehingga dapat terpenuhi kebutuhan yang diinginkan.

Dalam rangkaian kebutuhan manusia tersebut dapat dilihat perlu tidaknya seseorang diberikan motivasi. Motivasi kerja yang merupakan kajian pokok dalam pembahasan ini, dapat disimpulkan bahwa guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari faktor internal dan eksternal.¹⁶

2. Ayat-ayat Tentang Motivasi

a. Qs. Al-Mulk ayat 15

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْآرَاضَ ذُلُولًا فَأَمَّا شُؤًا فِي مَنَاقِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهَا وَإِلَىٰ هِ النَّشُورِ

¹⁵ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia...* 79.

¹⁶ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 70.

“Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan” (Qs. Al-Mulk: 15)¹⁷

Dalam ayat ini terkandung dorongan mencari rezeki dan bekerja. Dan di dalam ayat ini juga terkandung petunjuk bahwa Allah adalah satu-satunya Tuhan yang haq, tidak ada sekutu bagiNya, juga menunjukkan kuasaNya, mengingatkan nikmat nikmatNya, dan memperingatkan dari kecenderungan kepada dunia.¹⁸

Dalam ayat tersebut semakin mempertegas bahwa bumi dan segala isinya dianugerahkan kepada manusia untuk dipelihara, dikelola dan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya.

b. Qs. Al-Qhashas ayat 77

وَأَبْتَعُ فِيْمَا ۖ ءَاتٰكَ اللّٰهُ الدّٰرَ الْاٰخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدّٰنِ ۗ يَا ۗ

وَأَحْسِنْ كَمَا ۖ أَحْسَنَ اللّٰهُ اِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ ۗ اَلْۤاْرْضَ ۗ اِنَّ

اللّٰهُ لَا يُحِبُّ اَلۤاْمْفِ ۗ سَلِيْن ۗ ۗ ۗ

“Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan oleh Allah kepadamu, tetapi janganlah kau

¹⁷ Departemen Agama R.I, *Al-Hikmah: Al-Quran dan Terjemahnya*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2010), 956.

¹⁸ Tafsir Surat Al-Mulk Ayat 15 <https://tafsirweb.com/11043-quran-surat-al-mulk-ayat-15.html> Diakses Pada Tanggal 25-06-2020.

lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.” (Qs. Al-Qashas: 77)¹⁹

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada manusia untuk menyeimbangkan antara urusan duniawi dan ukhrawi. ayat ini juga memerintahkan manusia agar berbuat baik kepada sesama, sebagaimana Allah berbuat baik kepada manusia, serta melarang untuk berbuat kerusakan, baik kerusakan terhadap dirinya sendiri maupun lingkungan.²⁰ Ayat ini menggaris bawahi pentingnya mengarahkan motivasi pandangan hidup kepada akhirat sebagai tujuan dan kepada dunia sebagai sarana mencapai tujuan.²¹

c. Qs. Ar-Ra'd ayat 11

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِمْ وَمِنْ خَلْفِهِمْ فَطُؤْنُهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ

اللَّهُ لَا يُعَيِّرُ مَا بَقِيَمْ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا

فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ مِنْ وَّالٍ ۙ ۱۱

¹⁹ Departemen Agama R.I, *Al-Hikmah: Al-Quran dan Terjemahnya...* 623.

²⁰ Tafsir Surat Al-Qashas Ayat 77
<https://www.bacaanmadani.com/2017/10/kandungan-al-quran-surat-al-qashas.html?m=1> Diakses Pada Tanggal 25-06-2020.

²¹ <https://alya-hijab.com/pentingnya-etos-kerja-dalam-islam-detail-21947>
 Diakses Pada Tanggal 25-06-2020.

“Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka taka da yang dapat menolak Nya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain dia.” (Qs. Ar-Ra’d:11)²²

Menurut Ath-Thabari dalam tafsirnya, ayat diatas menjelaskan bahwa setiap manusia selalu didampingi oleh malaikat siang-malam silih berganti. Selain itu ayat ini menjelaskan bahwa semua orang dalam kebaikan dan kenikmatan. Allah tidak akan mengubah kenikmatan tersebut kecuali mereka mengubah kenikmatan menjadi keburukan karena perilakunya sendiri.²³

Ayat Al-Qur’an merupakan sebuah kepastian. Jika diartikan bahwa perubahan nasib menjadi lebih baik di tangan seseorang, tentu tidak akan ada orang gagal dari usahanya. Ayat ini digunakan sebagai ayat motivasi bahwa Allah tidak akan mengubah nasib seseorang menjadi lebih baik kecuali dengan usaha dan jerih payahnya sendiri.²⁴

²² Departemen Agama R.I, *Al-Hikmah: Al-Quran dan Terjemahnya...* 370.

²³ Tafsir Surat Ar-Ra’d Ayat 11 <https://islam.nu.or.id/post/read/112873/tafsir-ar-ra-d-ayat-11--motivasi-mengubah-nasib>- Diakses Pada Tanggal 25-06-2020.

²⁴ <https://griyaalquran.id/ar-rad-ayat-11-benarkah-ayat-motivasi-untuk-mengubah-nasib/> Diakses Pada Tanggal 25-06-2020.

3. Jenis-jenis Motivasi

Pemberian motivasi kepada guru merupakan suatu hal yang wajib diberikan oleh pimpinan suatu lembaga pendidikan kepada para guru, pemberian motivasi kepada guru diharapkan mampu untuk menstimulus para guru agar lebih semangat dalam menjalankan kewajibannya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan terdapat dua jenis motivasi diantaranya sebagai berikut:

1) Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.²⁵

Motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap macam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. John P. Campbell mengemukakan bahwa motivasi mencakup arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan merespon dan

²⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 150.

kegigihan tingkah laku.²⁶ Di samping itu, istilah dalam motivasi mencakup sejumlah konsep seperti dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), stimulus (*incentive*), ganjaran (*rewards*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*) dan sebagainya.²⁷

Untuk menjelaskan jenis motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu:

1. Motivasi Intrinsik (stimulus dari dalam)

Motivasi intrinsik adalah dorongan yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.²⁸ Faktor individual yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, yaitu:

- a. Minat

Seseorang akan merasa terdorong, jika kegiatan tersebut sesuai dengan minatnya.

²⁶ Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), 72.

²⁷ Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi...* 163.

²⁸ TH Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFU UGM, 2001), 52.

b. Sikap Positif

Seseorang yang memiliki sikap positif dalam suatu kegiatan, maka ia berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan kegiatan tersebut dengan sebaik-baiknya.

c. Kebutuhan

Seseorang memiliki kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun sesuai kebutuhannya. Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri seseorang tanpa adanya paksaan dorongan dari orang lain. Motivasi pada dasarnya memang sudah melekat dalam diri seseorang.²⁹

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya.³⁰ Jenis motivasi ekstrinsik ini muncul karena pengaruh dari luar.

²⁹ Simon Devung, *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*, (Jakarta: Depdikbud, 2001), 108.

³⁰ Euis Karwati & Donni Juni Priansa, *Manajemen Kelas*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 166.

4. Indikator Motivasi

Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.

Indikator merupakan sesuatu yang dapat memberikan (menjadi) petunjuk atau keterangan.³¹ Menurut Mangkunegara dalam Titin Eka Ardiana bahwa indikator motivasi kerja guru yaitu:

- a) Kebutuhan akan berprestasi,
- b) Peluang untuk berkembang,
- c) Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri,
- d) Kebutuhan akan pengakuan,
- e) Gaji yang diterima.³²

5. Teori-teori Motivasi

Teori Hirarki kebutuhan adalah teori motivasi yang paling dikenal. Maslow mengatakan bahwa tiap orang mempunyai banyak kebutuhan menurut tingkatan-tingkatan, dan ia selalu berusaha memenuhi kebutuhan tersebut.

Tingkat urutan kebutuhan tersebut menurut Maslow adalah:

³¹ <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/nul> Diakses Pada Tanggal 13-09-2020.

³² 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), 19.

- 1) Kebutuhan / fisiologis (*Physiological Needs*), Kebutuhan fisiologis terdiri dari kebutuhan dasar, dan yang bersifat primer. Kadang-kadang mereka dinamakan kebutuhan-kebutuhan biologikal dalam lingkungan kerja modern.³³ Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini ialah kebutuhan yang sangat diperlukan untuk mempertahankan hidup seperti makan, minum, tidur, kawin, dan sebagainya. Kebutuhan ini sifatnya harus segera dapat dipenuhi.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman (*Security Needs*) yaitu perlindungan terhadap bahaya, ancaman, dan jaminan keamanan. Perilaku yang menimbulkan ketidakpastian berhubungan dengan kelanjutan pekerjaan atau yang merefleksikan sikap dan perbedaan, kebijakan administrasi yang tidak terduga akan menjadi motivator yang sangat kuat dalam hal rasa aman pada setiap tahap hubungan kerja.³⁴

³³ Iskandar, "Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan" *Jurnal Khizanah Al-Hikmah*, Vol. 4 No. 1, (Januari – Juni 2016), 27.

³⁴ Tri Andjarwati, "Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland" *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* (April 2015), Vol. 1 No.1. hal. 48.

- 3) Kebutuhan sosial (*Social Needs*), yaitu kebutuhan untuk sosialisasi atau berafiliasi dengan orang lain. Misalnya kebutuhan untuk diterima, rasa cinta, persahabatan, kontak sosial dan sebagainya.
- 4) Kebutuhan akan rasa keakuan, atau akan penghargaan atas diri (*Ego Needs*). Kebutuhan ini bisa berkaitan dengan *self esteem*, kebutuhan ini menyangkut prestasi dan prestise individu setelah melakukan kegiatan.³⁵
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization Needs*), yaitu untuk merealisasikan potensi diri dan untuk mengembangkan diri berkelanjutan, serta tujuan penemuan diri (*self fulfillment*), sehingga bisa menjadi dirinya sendiri.³⁶ Kebutuhan ini merupakan puncak dari hirarki kebutuhan manusia yaitu perkembangan atau perwujudan potensi dan kapasitas secara penuh. Maslow berpendapat bahwa manusia dimotivasi untuk menjadi segala sesuatu yang dia mampu untuk menjadi yang diinginkan. Walaupun kebutuhan lainnya terpenuhi, namun apabila kebutuhan aktualisasi diri tidak terpenuhi maka

³⁵ Slamet Santoso, *Teori-Teori Psikologi Sosial*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), 111.

³⁶ A. Hambali dan U. Jaenudin, *Psikologi kepribadian*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2013), 183.

seseorang akan mengalami kegelisahan, ketidak senangan atau frustrasi.³⁷

Teori Maslow ini pada dasarnya untuk mengidentifikasi kebutuhan manusia dan bagaimana hubungan antara berbagai kebutuhan tersebut.³⁸ Pada Teori Abraham Maslow kebutuhan fisiologis berada di urutan utama dan harus terpenuhi oleh manusia. Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi maka barulah beranjak ke kebutuhan kedua yaitu kebutuhan rasa aman. Kebutuhan ketiga dapat terpenuhi setelah kebutuhan kedua dipenuhi.³⁹ Prosedur tersebut menjadi sebuah pola yang tersusun secara sistematis hingga akhirnya terpenuhi kebutuhan kelima yaitu aktualisasi diri.

Kalau digambarkan dalam bentuk bagan teori Maslow dapat berbentuk seperti berikut.

³⁷ Syamsu Yusuf LN dan Achmad Juntika Nurihsan, *Teori Kepribadian*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), 57.

³⁸ Bahan Diklat Staf dan Pimpinan Admministrasi Tingkat Pertama, *Motivasi Dalam Organisasi*, (Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 2000), 13.

³⁹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis Dibidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 65.



Gambar 2.2
Hirarki Kebutuhan Maslow

Setiap manusia mempunyai kekuatan potensial yang tersembunyi. Bagaimana kekuatan ini digunakan tergantung besarnya motivasi yang berada pada diri seseorang, situasi, dan peluang yang tersedia. David Mc. Cleland dalam Melayu S.P. Hasibuan menyatakan hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

a) Kebutuhan akan prestasi (*n Ach*)

Kebutuhan akan prestasi (*n Ach*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, *n Ach* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energy yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.⁴⁰

⁴⁰ Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* 162.

Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asal kemungkinan untuk itu diberi kesempatan.

b) Kebutuhan akan afiliasi (*n Af*)

Kebutuhan akan afiliasi (*n Af*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, *n Af* ini yang merangsang gairah bekerja karyawan.⁴¹ karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut:

- (1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
- (2) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
- (3) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
- (4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Seseorang karena kebutuhan *n Af* akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi, seseorang termotivasi oleh *n af* ini.⁴²

c) Kebutuhan akan kekuasaan (*n Pow*)

Kebutuhan akan kekuasaan (*n Pow*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. *n Pow* akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan

⁴¹ Editor, "Menumbuhkan Rasa Cinta Terhadap Pekerjaan: Motivasi Terhadap Pegawai Perpustakaan untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Perpustakaan" *Jurnal Iqra'* Vol. 06 No. 01 (Mei, 2012), 91.

⁴² Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*... 163.

atau kedudukan yang terbaik.⁴³ Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

Dari uraian tentang teori motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru harus dikelola dan terarah sesuai dengan kebutuhan individu masing-masing. Dengan demikian pemberian motivasi yang diberikan oleh pimpinan lembaga pendidikan merupakan suatu pendekatan untuk meningkatkan semangat kerja para guru agar mencapai hasil kerja yang maksimal.

B. Teori dan Konsep Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Masalah disiplin merupakan hal yang sangat urgen dan perlu dilakukan oleh setiap orang, terlebih dalam dunia pendidikan. Karena hal ini akan berdampak kepada pengaruh dan pelaksanaan proses

⁴³ Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 45.

pendidikan. Disiplin dalam Bahasa Arab disebut *nizamun*.⁴⁴ Dalam konsep Bahasa Inggris disebut *discipline*.⁴⁵

Dalam kamus oxford disiplin didefinisikan sebagai *the practice of training people to obey rules and orders and punishing them if they do not; the controlled behavior or situation that is the result of this training*.⁴⁶ Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia disiplin merupakan merupakan ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya).⁴⁷

Berdasarkan Ensiklopedia Nasional Indonesia yang dikutip oleh Sugeng Maryono dijelaskan disiplin adalah sikap yang menunjang kesediaan untuk menepati atau memenuhi dan mendukung ketentuan dan tata tertib, peraturan, nilai serta kaidah yang berlaku.⁴⁸

Simamora dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III menyatakan bahwa: “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan

⁴⁴ Heri Gusnadi, *Kamus Saku Ma'had*... 121.

⁴⁵ John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris...* 185.

⁴⁶ <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/discipline> Diakses Pada Tanggal 25-06-2020.

⁴⁷ <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Disiplin> Diakses Pada Tanggal 25-06-2020.

⁴⁸ Sugeng Maryono, *Kinerja Guru Ditinjau Dari Disiplin Kerja, Kemampuan Komunikasi dan Pelatihan*, (Surabaya: Kresna Bina Insan Prima, 2015). 10.

yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi”.⁴⁹

Menurut Alma mengatakan bahwa: “Disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap patuh, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik lisan maupun tertulis.”⁵⁰ Singodimejo dalam Sugeng mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.⁵¹

Sementara Sinungan dalam Simamora mendefinisikan disiplin sebagai: “Sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti / mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan”.⁵² Senada dengan pendapat di atas, Fathoni mengartikan disiplin sebagai: “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Selanjutnya Fathoni menjelaskan bahwa: “Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada

⁴⁹ Henri Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3*, (Makasar: STIE YKPN, 2006) 610.

⁵⁰ Buchari Alma, *Manajemen Pemasaran*, (Bandung: Alfabeta, 2003), 186.

⁵¹ Sugeng Maryono, *Kinerja Guru Ditinjau Dari Disiplin Kerja...* 135.

⁵² Henri Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* 121.

waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”⁵³

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi yang telah ditetapkan untuk tercapainya tujuan organisasi. Disiplin berkaitan erat dengan perilaku pegawai dan berhubungan terhadap kinerja.

Menurut Siagian, bahwa disiplin yang baik akan tercermin di lingkungan organisasi sekolah, yaitu:

- 1) Tingginya rasa afeksi guru pada pencapaian visi dan misi sekolah.
- 2) Meningkatnya semangat, antusiasme kerja dan daya usaha para guru dalam mengajar.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab guru untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa empati yang tinggi di kalangan guru.
- 5) Meningkatkan ketepatan dan produktivitas kerja.⁵⁴

Suatu hipotesis bahwa pemimpin mempunyai hubungan langsung pada kultur yang dilakukan guru.⁵⁵ Kultur itu dampak dari panutan yang dicontohkan oleh pimpinan. Oleh karena itu, jika guru

⁵³ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), 172.

⁵⁴ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Jaya, 2002), 86.

⁵⁵ Farida Hanum, *Sosiologi Pendidikan*, (Yogyakarta: Kanwa Publisher, 2011), 123.

memiliki disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Disiplin merupakan fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting.⁵⁶ Kedisiplinan yang baik sudah tentu akan menghasilkan suatu kinerja yang tinggi. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang maksimal. Pada umumnya orang mengartikan disiplin berupa hukuman berat, padahal hukuman hanya sebagian kecil dari persoalan disiplin. Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan akan tercipta lingkungan yang tertib melalui seperangkat peraturan yang jelas dan tepat.

Umumnya disiplin dapat dilihat dari indikator seperti: guru datang ke sekolah tepat waktu, berpakaian rapi, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian seorang guru, guru mempergunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan, mereka bekerja dengan antusias dengan norma yang ditetapkan lembaga.⁵⁷ Penanaman disiplin ini perlu diterapkan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya untuk menciptakan kualitas kerja yang baik.

⁵⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *SumberDaya Manusia perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 2.

⁵⁷ Hamzah B. Uno dan Satria Koni, *Assessment Pembelajaran*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2012), 194.

Penerapan disiplin kerja di lingkungan kerja, memang berat untuk diterapkan kepada para pegawai, tetapi apabila terus menerus diterapkan akan menjadi kebiasaan sehingga bukan menjadi beban bagi para guru. Seperti telah disinggung di atas bahwa disiplin tidak tercipta begitu saja, tetapi perlu adanya pembinaan-pembinaan dalam menegakkan disiplin.

Hal di atas sejalan dengan pendapat Moenir yang menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai tidak langsung terlahir begitu saja, tetapi harus ada niat dan usaha semua pihak agar dapat menumbuhkan disiplin kerja.⁵⁸

Dalam membangun budaya disiplin kepada guru seorang pemimpin mempunyai gaya yang berbeda-beda tergantung kepada kemampuan dan keilmuan yang dimiliki oleh pimpinan. Selanjutnya Maryoto mengatakan bahwa :

“Pimpinan dalam pembinaan disiplin terhadap bawahan harus memperhatikan: pengawasan yang berkelanjutan, mengetahui organisasi yang dipimpinnya, instruksi harus jelas dan tegas tidak membingungkan bawahan. Menurut prosedur kerja yang sederhana dan mudah dipahami, membuat kegiatan yang dapat menyibukkan anak buah”.⁵⁹

⁵⁸ Moenir, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, (Jakarta: CV. Haji Mas Agung, 2004), 35.

⁵⁹ Susilo Maryoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE UGM, 2001), 98.

2. Ayat-ayat Tentang Disiplin

a. Q.S Al-Asr Ayat 1-3

وَالْعَصْرِ ۝١ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۝٢ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ۝٣

“1. Demi masa, 2. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, 3. kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran.” (Q.S Al-Asr: 1-3)⁶⁰

Dalam ayat diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai-nilai kedisiplinan dalam surat Al-Asr ayat 1-3 menurut tafsir Al-Maraghi karya Ahmad Musthafa Al-Maraghi bahwa disiplin merupakan suatu keimanan yang kuat, sehingga memunculkan dorongan dalam hati untuk memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin agar tidak merugi, kecuali orang-orang yang Allah kecualikan.⁶¹ Apabila dalam diri seseorang sudah tertanam sifat disiplin maka dia akan memanfaatkan waktu seefektif dan

⁶⁰ Departemen Agama R.I, *Al-Hikmah: Al-Quran dan Terjemahnya...* 1099.

⁶¹ Sofia Ratna Awaliyah Fitri dan Tanto Al Jauharie Tantowie, “Nilai-nilai Pendidikan Kedisiplinan Dalam Al-Qur’an Surat Al-Ashr Ayat 1-3 Menurut Tafsir Al-Maraghi” *Tarbiyah al-Aulad: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini* Vol. 2 No. 1 (Februari, 2017), 12.

seefisien mungkin, selain itu dia akan berusaha menanamkan kedisiplinan itu kepada orang lain.

b. Q.S Al-Jum'ah Ayat 9-10

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ آلِ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ ٩ فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ صَابِرِينَ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

“9. Hai orang-orang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat Jum’at, maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui 10. Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.” (Q.S Al-Jum’ah: 9-10)⁶²

Pada ayat ini Allah SWT memerintahkan agar orang-orang yang beriman disiplin dalam melaksanakan shalat jumat dan meninggalkan berbagai aktivitas. Setelah menunaikan ibadah shalat jumat, barulah kembali melaksanakan tugas dan aktivitasnya untuk mencari karunia dan mengingat Allah SWT.⁶³

⁶² Departemen Agama R.I, *Al-Hikmah: Al-Quran dan Terjemahnya...* 933.

⁶³ Bekerja Setelah Kewajiban <https://kompasiana.com/fikryshadow7/> Tanggal 25-06-2020.

Maka dapat disimpulkan bahwa ayat ini memerintahkan kita untuk menyeimbangkan antara urusan duniawi dan urusan akhirat.

3. Model-model Disiplin

Model diartikan sebagai bentuk representasi akurat sebagai proses actual yang memungkinkan seseorang bertindak berdasarkan model itu.⁶⁴ Disiplin kerja memiliki berbagai model dan konsep-konsep yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli dan ilmuwan, pengembang dan praktisi sumber daya manusia.

Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah lembaga pendidikan. Menurut Rivai terdapat empat bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Retributif (*Retributuf Disciline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corektive Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Prespektif*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perpektif*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.⁶⁵

⁶⁴ Agus Suprijono, *Model-model Pembelajaran*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Jaya, 2011), 45.

⁶⁵ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), 825.

Berbeda dengan Rivai, Mangkunegara mengemukakan dua model disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.⁶⁶

1. Disiplin Prepentif

Disiplin prepentif merupakan upaya menggerakkan para pegawai agar dapat mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, serta aturan-aturan yang ditetapkan organisasi.⁶⁷ Disiplin preventif bersifat pencegahan sebelum terjadinya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai.

Untuk terciptanya disiplin preventif perlu diciptakan budaya organisasi yang baik, disiplin preventif perlu didukung oleh berbagai pihak.⁶⁸ Disiplin preventif merupakan kebutuhan individu dan semua bagian system didalam organisasi.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan tindakan disiplin dengan cara memberikan sanksi kepada anggota dalam suatu organisasi yang melanggar pedoman kerja dan peraturan yang ditetapkan organisasi. Sanksi yang diberikan berlaku mulai dari sanksi

⁶⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *SumberDaya Manusia...* 128.

⁶⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *SumberDaya Manusia...* 129.

⁶⁸ Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Refika Aditama, 2008), 34.

ringan sampai kepada sanksi yang paling berat sesuai dengan tingkat pelanggaran disiplin. Disiplin korektif bertujuan untuk memperbaiki anggota organisasi yang melanggar disiplin, serta untuk memelihara dan menegakkan peraturan yang berlaku.⁶⁹

4. Indikator Kedisiplinan

Bagi suatu organisasi/lembaga pendidikan kedisiplinan perlu diterapkan dan ditingkatkan untuk menciptakan iklim sekolah yang lebih kondusif dan dapat memotivasi kerja, serta dapat menciptakan budaya disiplin di sekolah. Malayu S.P. Hasibuan menyatakan pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan,
2. Teladan pimpinan,
3. Balas jasa,
4. Keadilan,
5. Pengawasan melekat,
6. Sanksi hukuman,
7. Ketegasan,
8. Hubungan kemanusiaan.⁷⁰

Selanjutnya Sujono menyatakan ada beberapa indikator disiplin kerja yang dapat dijadikan sebagai ukuran kedisiplinan yaitu:

⁶⁹ Supardi, *Disiplin Kerja Guru*, (Ciputat: Haja Mandiri, 2013), 63-64.

⁷⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* 194.

- 1) Ketepatan waktu meliputi ketepatan jam pulang, ketepatan jam masuk, kepatuhan pada jam kerja.
- 2) Kesetiaan atau patuh pada peraturan atau tata tertib yang ada, meliputi kepatuhan untuk memakai seragam dan kepatuhan terhadap peraturan dan komitmen yang telah disepakati.
- 3) Mempergunakan dan memelihara peralatan kantor. Berdasarkan dua pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kunci terwujudnya suatu tujuan. Begitu juga yang terjadi di sekolah, dengan disiplin yang baik berarti guru sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dengan baik. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja guru maka hasil kerja akan semakin baik.⁷¹

C. Teori dan Konsep Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kerja menurut kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kegiatan melakukan sesuatu.⁷² Sedangkan konsep kinerja dalam Bahasa Inggris adalah *performance*.⁷³ Istilah *performance* sering diartikan sebagai performa.

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari Bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan, sedangkan kata *performance* berarti “*The act of performing; execution*” (Webster

⁷¹ Sujono, Teknik Memimpin Pegawai Negeri Sipil, (Jakarta: Aksara Baru, 1981), 67.

⁷² <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Kerja> Diakses Pada Tanggal 25-06-2020.

⁷³ John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris...* 185.

Super New School and Office Dictionary), menurut Henry Bosley Woolf *performance* berarti “*The execution of an action*” (*Webster New Collegiate Dictionary*). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* berarti menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan, oleh karena itu *performance* sering juga diartikan penampilan kinerja atau perilaku kinerja.⁷⁴

Kinerja, menurut Maier yang dikutip oleh Asad adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankannya. Gilbert mendefinisikan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dari batasan-batasan yang ada dapat dirumuskan bahwa kinerja (*performace*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.⁷⁵

Menurut prawirosentono yang dikutip oleh Ahmad Susanto mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya

⁷⁴ Abdul Majid Latief, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Ciputat: Haja Mandiri, 2014), 22.

⁷⁵ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia...* 124.

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁷⁶

Banyak pakar atau peneliti memberi pengertian yang berbeda mengenai kinerja guru. Barnawi dan Mohammad Arifin menyatakan: “Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan”.⁷⁷

Selanjutnya Martinis Yamin dan Maisah menyatakan “kinerja pengajar adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas”.⁷⁸ Adapun yang dimaksud kinerja menurut H. Kusnadi, HMA, yang dikutip oleh Hj. Eneng Muslihah dalam bukunya menyatakan bahwa: “kinerja adalah gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan, atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu, dalam

⁷⁶ Ahmad Susanto, *Manajemen peningkatan Kinerja Guru*, (Jakarta: Kencana, 2016), 69.

⁷⁷ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*. (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 14.

⁷⁸ Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010), 87.

menjalankan aktivitasnya atau sebagai penanggung jawab terhadap suatu tugas dan kewajiban terhadapnya”.⁷⁹

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu, kinerja guru dapat dilihat dan diukur pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja guru dapat dilihat dari aspek wujud perilaku dalam proses kegiatan pembelajaran yaitu bagaimana seseorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai pengertian kinerja yang telah dipaparkan, maka dapat dikatakan kinerja guru adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan kerja yang dicapai oleh seorang guru dengan kecakapan dan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Tercapainya kinerja yang maksimal tidak akan terlepas dari peran pemimpin birokrasi dalam memotivasi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil berkaitan dengan operasi aktivitas, program dan misi organisasi.⁸⁰

⁷⁹ Eneng Muslihah, *Kinerja Kepala Sekolah*, (Ciputat: Haja Mandiri, 2014), 136.

⁸⁰ Encep Safrudin Muhyi, *Kepemimpinan Pendidikan Transformasional*, (Jakarta: Diadit Media, 2011), 49.

Tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah “*level of performace*” atau level kinerja. Guru yang memiliki level kinerja tinggi merupakan guru yang memiliki produktivitas kerja sama dengan / di atas standar yang ditentukan, begitupun sebaliknya, guru yang memiliki level kinerja rendah, maka guru tersebut merupakan guru yang tidak produktif.⁸¹

Guru dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dalam proses belajar mengajar untuk mencapai kinerja yang baik. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 Ayat 1 menyatakan kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.⁸² Terdapat empat jenis kompetensi guru, sebagai berikut:

1) Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan peserta didik, dan

⁸¹ Euis Karwato dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Kelas...* 66.

⁸² <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/40266/uu-no-14-tahun-2005>

berakhlak mulia.⁸³ Kepribadian guru sangat kuat pengaruhnya terhadap tugasnya sebagai pendidik. Peserta didik akan menggugu dan meniru gurunya sehingga apa yang dikatakan oleh guru seharusnya sama dengan tindakannya.

2) Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan teknis dalam menjalankan tugas sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru yang berkenaan dengan pemahaman terhadap peserta didik dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantif kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.⁸⁴

3) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup

⁸³ J.B Situmorang dan Winarno, *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik*, (Klaten: Macanan Jaya Cemerlang, 2008), 21.

⁸⁴ J.B Situmorang dan Winarno, *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik...*
123.

penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan.⁸⁵

4) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.⁸⁶ Dalam konteks ini hendaknya guru memiliki strategi dan pendekatan dalam melakukan komunikasi yang cenderung bersifat horizontal.⁸⁷

Berdasarkan penentuan kompetensi tersebut, guru diharapkan dapat lebih focus dan selalu meningkatkan kemampuannya agar kinerja yang dicapai semakin baik.

⁸⁵ Jamil Suprihatiningkrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 13.

⁸⁶ Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru...* 12.

⁸⁷ Moch Idochi Anwar, *Kepemimpinan Dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Angkasa, 2017), 14.

2. Ayat-Ayat Tentang Kinerja

a. Qs. At-Taubah Ayat 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ ۖ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
 آلِ عَادٍ ۖ وَالشَّهَادَةُ فَبَيْنَكُمْ ۖ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ۙ ١٠٥

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Qs. At-Tawbah: 105)⁸⁸

Dari ayat tersebut dapat dipahami bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.⁸⁹

b. Qs. As-Shaf Ayat 4

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقْتُلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا ۖ أَكَانَهُمُ بَنُؤَيْنَ ۖ مَرَّةً صُوصًا ۙ ٤

⁸⁸ Departemen Agama R.I, *Al-Hikmah: Al-Quran dan Terjemahnya...* 298.

⁸⁹ Anafatun Walidah, *Strategi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank BTPN UMK Mitra Usaha Rakyat Cabang 16 Ulu di Palembang*, (Palembang: UIN Raden Fatah Palembang, 2015), 45.

“*Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.*” (Qs. As-Shaf: 4)⁹⁰

Dari ayat ini dapat dipahami bahwa makna kokoh di sini bermakna adanya sinergi yang rapi antara bagian yang satu dengan bagian yang lain. Jika hal ini terjadi, maka akan menghasilkan sesuatu yang maksimal.⁹¹

c. Qs. Al-Ahqaaf Ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمُ ۖ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ۙ ۱۹

“*Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*” (Qs. Al-Ahqaaf: 19)⁹²

Dari ayat ini dapat dikatakan bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil

⁹⁰ Departemen Agama R.I, *Al-Hikmah: Al-Quran dan Terjemahnya...* 928.

⁹¹ Marhum Sayyid Ahmad Al-Hasyimi dalam kitab Mukhtarul Ahaadits wa al-hukmu alMuhammadiyah, dikutip oleh Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, Manajemen Syari'ah (Jakarta: Gema Insani, 2003), 117.

⁹² Departemen Agama R.I, *Al-Hikmah: Al-Quran dan Terjemahnya...* 825.

yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.⁹³

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya suatu kinerja profesional, termasuk kinerja guru yang berkaitan dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya, internal maupun eksternal. Barnawi dan Mohammad Arifin menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut:

1) Faktor Internal kerja guru

Faktor internal kerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga.⁹⁴

2) Faktor eksternal kinerja guru

Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan

⁹³ Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana;2011), 3.

⁹⁴ Barnawi dan Muhammad Arifi, *Kinerja Guru Profesional...* 43.

prasarana, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah.⁹⁵

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh yang ditimbulkannya dan bahkan berpotensi untuk pembentukan etos kerja. Maka kedua faktor internal maupun eksternal harus selalu diperhatikan dan ditingkatkan.

Kinerja seorang guru dalam suatu lembaga pendidikan atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam guru itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi kerja itu sendiri.⁹⁶ Teori kinerja yang dijadikan landasan dalam penelitian ini adalah teori Gibson. Menurut teori ini: “ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis”.

- a. Variabel individu, yang terdiri dari: pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis, dan sebagainya).
- b. Variabel organisasi, yang antara lain terdiri dari: kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi, dan sebagainya.

⁹⁵ Sudarwan Danim dan H. Khairil, *Profesi Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 9.

⁹⁶ Barnawi dan Muhammad Arifi, *Kinerja Guru Profesional... 40*.

- c. Variabel psikologis, yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian, dan sebagainya.⁹⁷

Variabel organisasi, individu dan demografis berhubungan satu sama lain dan saling pengaruh-mempengaruhi. Gabungan variabel individu, organisasi, dan psikologis sangat menentukan bagaimana seseorang mengaktualisasikan diri.

Stoner berpendapat bahwa kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja dipengaruhi oleh: motivasi, kemampuan, faktor persepsi. Baik Gibson maupun Stoner berpendapat bahwa motivasi adalah merupakan aspek yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja.⁹⁸ Oleh sebab itu, salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi, maka diperlukan intervensi pimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawan atau tenaga kerja.⁹⁹

4. Indikator Kinerja

Guru yang mempunyai kinerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Menurut

⁹⁷ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 31-32.

⁹⁸ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia...* 124.

⁹⁹ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia...* 125.

Supardi bahwa banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kinerja guru di dalam lembaga pendidikan, diantaranya:

- 1) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran
- 2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran
- 3) Kemampuan melaksanakan hubungan antarpribadi
- 4) Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar
- 5) Kemampuan melaksanakan program pengayaan
- 6) Kemampuan melaksanakan program remedial.¹⁰⁰

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

1. Didik Fredianto, SD Negeri Batik Nau (Jurnal Manajer Pendidikan, 2016) Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Dengan Kinerja Guru SDN Se-Kecamatan Batik Nau Kab. Bengkulu Utara. Penelitian ini menunjukkan dari hasil

¹⁰⁰ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 23-25.

analisis deskriptif maka diperoleh nilai rata-rata yaitu 84,79 pada variabel motivasi (X_1). Sedangkan pada variabel disiplin (X_2) diperoleh nilai rata-rata sebesar 73,72. Sedangkan variabel kinerja guru (Y) diperoleh nilai rata-rata sebesar 65,54.¹⁰¹

2. Sukadi, Pasca IAIN Surakarta (Tesis,2016) Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs Al-Huda 1 Karangpandan. enelitian ini menunjukkan dari hasil analisis deskriptif maka diperoleh nilai rata-rata yaitu 76,52 pada variabel motivasi (X_1). Sedangkan pada variabel disiplin (X_2) diperoleh nilai rata-rata sebesar 26,27. Sedangkan variabel kinerja guru (Y) diperoleh nilai rata-rata sebesar 77,45. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh persamaan regresi : $Y = 6,769 + 0,401X_1 + 0,275X_2$. Uji regresi diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $137,168 > 3,090$ (taraf signifikansi 5%) berarti antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Uji t untuk variabel motivasi kerja diperoleh $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} atau $4,872 > 1,985$ dan untuk variabel disiplin kerja

¹⁰¹ Didik Fredianto, "Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Dengan Kinerja Guru SDN Se-Kecamatan Batik Nau Kab. Bengkulu Utara," *Jurnal Jenius* Vol. 2 No. 1, (September, 2018), 55.

diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,172 > 1,985$ (taraf signifikansi 5%).

Kedua variable tersebut secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di MTs Al Huda Karangpandan.¹⁰²

3. Lia Asmalah, (Jurnal Jenius, 2018) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor. Penelitian ini menunjukkan dari hasil analisis deskriptif maka diperoleh nilai rata-rata yaitu 3,55 berada di range (3,40 - 4,19: Baik) dimana tanggapan responden terhadap variabel motivasi (X_1) memiliki range baik. Tanggapan responden terhadap variabel disiplin (X_2) memiliki range cukup baik, hal tersebut diperoleh dari nilai rata-rata yaitu 3,27 berada di range (2,60 - 3,39: Cukup baik). Sedangkan Tanggapan responden terhadap variabel kinerja guru (Y) memiliki range cukup baik, hal tersebut diperoleh dari nilai rata-rata yaitu 3,13 berada di range (2,60 - 3,39: Cukup baik). Berdasarkan hasil penelitian, motivasi dan disiplin memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan terhadap kinerja guru dan hasil Analisis regresi menunjukkan $Y = 7,805 + 0,246 X_1$

¹⁰² Sukadi, *Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al Huda 1 Karangpandan*, (Tesis, Program Pascasarjana Institut Agama Islam Surakarta), 61.

+ 0,213 X₂+e sedangkan nilai koefisien korelasi menunjukkan 0,426 pengaruh yang CUKUP KUAT antara variabel motivasi dan disiplin dengan variabel kinerja guru. Hal ini dilihat dari interpretasi berada di 0,40-0,60. Dan uji determinasi nilai *rsquare* 0,188. Artinya variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 18,8 %, sedangkan (100–18,8) = 81,2 % variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain, misalnya kompensasi dan kepemimpinan.¹⁰³

4. Pujiyanti & Isroah (Jurnal KPAI, 2013) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis. Penelitian ini menunjukkan secara simultan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 45,6%, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 79,5%. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 88%. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana untuk hipotesis

¹⁰³ Lia Asmaliah, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor," *Jurnal Jenius* Vol, 2 No. 1, (September, 2018), 55.

pertama dan kedua, analisis regresi ganda untuk hipotesis ketiga. Hasil penelitian ini: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru yang ditunjukkan dengan nilai $r_{x1y} = 0,675$, r_2 sebesar $0,456$, $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu: $7,085 > 1,671$; (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru yang ditunjukkan dengan nilai $r_{x2y} = 0,892$, r_2 sebesar $0,795$ $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu: $15,268 > 1,671$ dengan; 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru yang ditunjukkan dengan $R_{y(1,2)} = 0,938$, R_2 sebesar $0,880$, dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu: $216,172 > 3,51$.¹⁰⁴

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti berbeda dengan penelitian dengan penelitian terdahulu, berikut perbedaannya sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Didik Fredianto menggunakan metode *ex-post facto*, berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini termasuk penelitian asosiatif, sedangkan tempat dan waktu penelitiannya dilaksanakan di SD Negeri Batik Nau,

¹⁰⁴ Pujiyanti & Isroah, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis," *Jurnal KPAI* Vol, 2 No. 1 (Tahun 2013), 185.

Kecamatan Batik Nau, Kabupaten Bengkulu Utara. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret-Mei 2016.

2. Penelitian yang dilaksanakan oleh Sukadi menggunakan metode deskriptif, sedangkan tempat dan waktu penelitiannya dilaksanakan di MTs Al-Huda 1 Karangpandan Kab. Karanganyar. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2015-Februari 2016.
3. Penelitian yang dilaksanakan oleh Lia Asmalah menggunakan metode deskriptif dengan teknik survey, sedangkan tempat dan waktu penelitiannya dilaksanakan di Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kab. Bogor Prov.Jawa Barat. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari-Maret 2018.
4. Penelitian yang dilaksanakan oleh Pujianti dan Isroah menggunakan metode *ex-post facto*, berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini termasuk penelitian asosiatif, sedangkan tempat dan waktu penelitiannya dilaksanakan di SMA Negeri 1 Ciamis, Kabupaten Ciamis, Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli-Agustus 2012.

Dari penelitian terdahulu diatas memiliki perbedaan yang dilakukan oleh peneliti baik dari metode maupun waktu dan tempat

penelitian. Sedangkan penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti menggunakan metode korelasi regresi, penelitian ini bersifat asosiatif, lokus penelitian yang diambil peneliti di SMA Swasta di Kec. Jayanti. Penelitian yang dilaksanakan peneliti pada tahun 2020, dengan demikian memungkinkan hasil penelitian yang berbeda antara peneliti dengan penelitian terdahulu.

E. Kerangka Berfikir

Motivasi merupakan gerakan atau dorongan dalam diri seorang guru untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai tenaga pendidik.¹⁰⁵ Guru yang memiliki motivasi tinggi dapat terdorong untuk bekerja secara maksimal dan mengusahakan yang terbaik. Jika motivasi kerja guru tinggi maka kinerja guru juga meningkat.

Orang-orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadarinya. Kebutuhan setiap orang adalah sama, misalnya seseorang butuh makan dan minum. Tetapi keinginan dari setiap orang tidak sama, karena dipengaruhi oleh selera, kebiasaan dan lingkungannya. Hal ini senada dengan teori yang diungkapkan oleh

¹⁰⁵ M. Manullang, *Dasar-dasar Manajemen...* 147.

Maslow. Tingkat kebutuhan tersebut menurut Maslow adalah fisiologis, rasa aman, sosialisasi, pengakuan, aktualisasi diri.¹⁰⁶

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri guru dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja dalam suatu lembaga pendidikan.¹⁰⁷ Disiplin merupakan kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap guru. Dengan demikian sekolah yang di dalam proses belajar-mengajar tumbuh kedisiplinan, akan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap dan tanggung jawab bagi guru.

Kinerja seorang guru dapat dilihat dari: seberapa baik kualitas mendidik yang dihasilkan, tingkat mengajar dalam berbagai hal, inisiatif membimbing siswa, mengarahkan siswa dalam belajar, melatih keterampilan kemampuan siswa, merencanakan pembelajaran secara efektif, menilai hasil kerja siswa, dan mengevaluasi pembelajaran. Hal tersebut senada dengan teori yang diungkapkan Gibson, menurutnya ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja diantaranya variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis.¹⁰⁸

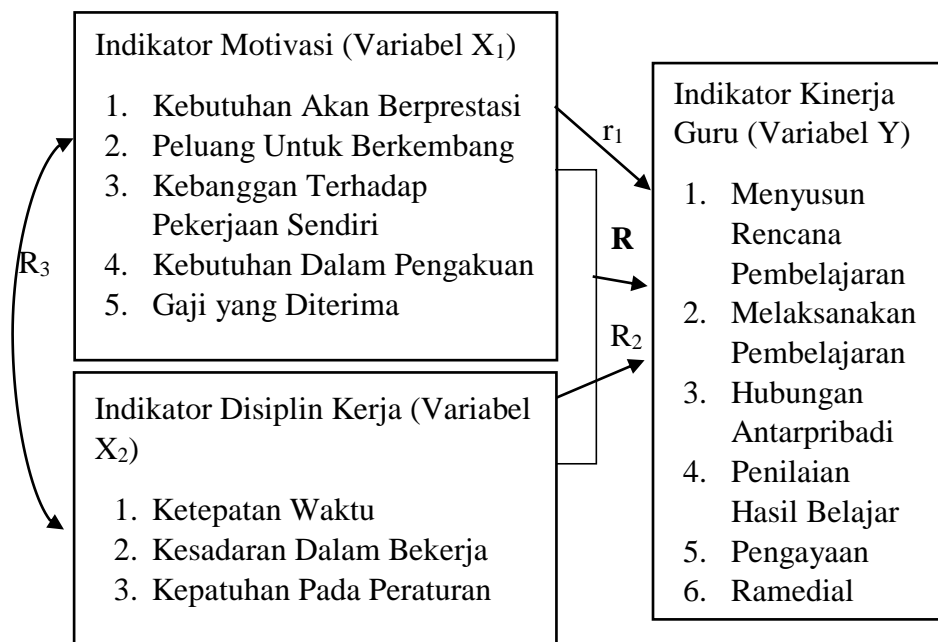
¹⁰⁶ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya...* 65.

¹⁰⁷ Henri Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* 610.

¹⁰⁸ Supardi, *Kinerja Guru...* 31.

Apabila motivasi dan disiplin kerja yang baik dan dibarengi dengan kinerja guru yang baik, maka sangat memungkinkan kinerja yang dicapai guru akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika motivasi dan disiplin kerja rendah, maka tingkat pencapaian kinerja guru juga rendah. Dengan demikian, secara bersama-sama motivasi dan disiplin kerja kepala sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan kajian pustaka dan beberapa definisi konseptual diatas, maka gambaran penelitian yang dilakukan dapat digambarkan dalam suatu kerangka berfikir. Berikut ini adalah bagan dari kerangka berfikir yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 2.3
Kontribusi Antar Variabel X₁ dan X₂ dengan Y

Berdasarkan kerangka berfikir pada gambar 2.3 dapat di jelaskan bahwa motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) akan mempengaruhi kinerja guru (Y).

F. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.¹⁰⁹

Sesuai dengan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis parsial X_1 terhadap Y

H_{01} : Tidak ada kontribusi antara motivasi terhadap kinerja guru di SMA swasta Kec. Jayanti

H_{a1} : Ada kontribusi antara motivasi terhadap kinerja guru di SMA swasta Kec. Jayanti

2. Hipotesis parsial X_2 terhadap Y

H_{02} : Tidak ada kontribusi antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA swasta Kec. Jayanti

¹⁰⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 64.

H_{a2} : Ada kontribusi antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA swasta Kec. Jayanti

3. Hipotesis X_1 dan X_2 terhadap Y

H_{03} : Tidak ada kontribusi antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA swasta Kec. Jayanti

H_{a3} : Ada kontribusi antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA swasta Kec. Jayanti