

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan faktor penting yang menentukan kemajuan suatu bangsa. Melalui pendidikan, tumbuh dan berkembang generasi penerus yang berpengetahuan dan terampil serta mampu bersaing dengan bangsa lain di dunia. Mutu pendidikan menentukan mutu sumber daya manusia suatu bangsa.

Dalam konteks pendidikan, tidak terlepas pada tersedianya sumber daya manusia sebagai agen yang amat terpenting, pendidikan bermutu dan berkualitas tidak terlepas dari tersedianya sumber daya manusia yang bermutu pula. Mutu pendidikan suatu negara dapat diukur dari Human Development Index. *United Nations Development Programme* (UNDP) mengembangkan Indeks Pengembangan Manusia atau *Human Development Index* (HDI) sejak tahun 1980. Menurut UNDP, pengembangan manusia adalah proses memperbanyak pilihan rakyat, terutama pilihan untuk menjalani umur panjang dan sehat, memperoleh pendidikan, serta menikmati standar hidup yang layak. *Human Development Index* (HDI) adalah pengukuran perbandingan dari harapan

hidup, melek huruf, pendidikan, dan standar hidup untuk semua negara seluruh dunia. HDI digunakan untuk mengklasifikasikan apakah sebuah negara adalah negara maju, negara berkembang atau negara terbelakang dan juga untuk mengukur pengaruh dari kebijaksanaan ekonomi terhadap kualitas hidup.

Namun hak tersebut tidak terlepas dari permasalahan yang muncul dalam institusi pendidikan adalah rendahnya motivasi kerja dan kinerja guru. sementara pencapaian motivasi kerja yang tinggi dipengaruhi oleh banyak faktor. Sebagaimana diungkapkan oleh Slameto faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat digolongkan menjadi dua golongan, yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern adalah faktor yang ada di dalam diri individu yang sedang melakukan aktivitas, sedangkan faktor ekstern adalah faktor yang dipengaruhi di luar individu.<sup>1</sup>

Motivasi kerja dapat timbul pada diri manusia dengan melihat beberapa pendekatan diantaranya; pertama, pendekatan Partnersip, diasumsi bahwa, pegawai atau guru tidak menyukai pekerjaan, namun mereka akan melaksanakannya dengan baik apabila mereka mempunyai perasaan bahwa mereka berpartisipasi dalam hasil-hasil usahanya. Oleh karena itu, untuk menumbuhkan motivasi, pimpinan atau kepala sekolah

---

<sup>1</sup> Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhiny*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), 54.

menciptakan suasana yang nyaman dan makmur dalam lingkungannya, kedua pendekatan Produktivitas, menekankan pada imbalan yang didasarkan pada produktivitas kerja pemberian tugas menjadi spesifik dan tingkat upah atau gaji ditetapkan sesuai prestasinya.<sup>2</sup>

Bila dicermati permasalahan lain yang dihadapi guru di Indonesia, rendahnya mutu pendidikan seperti yang dikemukakan Supardi salah satunya adalah bervariasinya beban mengajar guru, yakni ditemukannya guru-guru yang kekurangan jam mengajar. Kekurangan jam mengajar ini menyebabkan guru harus menambah jam mengajar disekolah bukan tempat ia bertugas, sehingga guru kurang fokus pada satu tempat kerja, dilain pihak ditemukan juga guru yang kelebihan jam mengajar yang mengakibatkan guru merasa kehabisan waktu dan kelelahan.<sup>3</sup>

Sebuah ekspektasi yang muncul, bahwa dengan motivasi dan kinerja guru yang tinggi, maka mutu pendidikan juga dapat ditingkatkan. Namun demikian, berbagai faktor mempengaruhi motivasi, kinerja guru dan mutu pendidikan itu sendiri. Faktor-faktor tersebut antara lain: kinerja yang optimal dari seluruh komponen organisasi, iklim kerja, motivasi kerja yang tinggi dari para atasan dan bawahan, desain kurikulum yang kuat, bangunan yang memenuhi standar, sistem dan prosedur yang tepat dan ditaati, penjadwalan kegiatan yang konsisten,

---

<sup>2</sup> George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen* (Jakarta: Grafika Offset, 2009), 131.

<sup>3</sup> Supardi, *Pengembangan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: Haja Mandiri, 2009), 21.

sumber daya yang cukup, pengembangan staf yang memadai, komunikasi yang efektif, tersedianya perlengkapan-perengkapan, serta berbagai faktor lain.

Dengan meningkatnya motivasi dan kinerja guru, sadar atau tidak akan berpengaruh pada hasil atau pendapatan, namun profesi ini tidak sebatas diukur seberapa besar yang dia peroleh dari pendapatan. Motivasi dan kinerja harus tetap ada dalam ghairah seorang guru, profesi guru merupakan tugas mulia, hal ini tentunya merupakan tugas kewajiban yang harus dikerjakan, sebagai amal kebaikan. Namun demikian, pada akhirnya masyarakat mengakui bahwa pekerjaan guru adalah suatu pekerjaan mulia dan telah merangsang banyak generasi muda yang terjun ke dalamnya.

Seorang guru juga hendaknya tidak pernah tamak dan bathil dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Sehingga seorang guru semata-mata hanya mengharapkan ganjaran dan pahala. Sebagaimana Allah SWT berfirman:

"يَقَوْمَ لَا أَسْأَلُكُمْ عَلَيْهِ أَجْرًا إِنْ أَجْرِيَ إِلَّا عَلَى الَّذِي فَطَرَنِي ۗ أَفَلَا

تَعْقِلُونَ" (سورة هود [11]:51).

Artinya: *"Hai kaumku, aku tidak meminta upah kepadamu bagi seruanku ini. Upahku tidak lain hanyalah dari Allah yang telah*

*menciptakanku. Maka tidakkah kamu memikirkan(nya)?” (Q.S Huud [11]:51).<sup>4</sup>*

Kemudian dipertegas juga dalam hadis Nabi tentang pahala menunjukkan kebaikan, Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ أَبِي مَسْعُودِ الْبَدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَنْ دَلَّ عَلَى خَيْرٍ فَلَهُ مِثْلُ أَجْرِ فَاعِلِهِ (رواه صحيح مسلم)

Artinya: *“Dari Abu Mas’ud Al-Badri R.A dari Nabi SAW beliau bersabda, siapa yang menunjukkan pada kebaikan, maka baginya pahala seperti orang yang mengerjakannya.” (H.R Shahih-Muslim).*

Sehubungan dengan ayat di atas, guru dalam melaksanakan setiap tugasnya hendaknya diimbangi dengan keikhlasan, motivasi dan kinerja yang tinggi, sebab perbuatan termasuk dalam proses pembelajaran, didorong oleh sesuatu atau beberapa motif, yang biasa disebut dorongan atau kebutuhan yang merupakan suatu tenaga yang berada pada diri individu atau guru untuk berbuat mencapai suatu tujuan. Sementara dalam hadis nabi tersebut mengisyaratkan bahwa orang yang menunjukan orang lain pada kebaikan, baginya pahala seperti pahala orang yang mengerjakannya. Ini mencakup petunjuk dengan ucapan seperti pengajaran dan petunjuk dengan perbuatan kongkret, yaitu

---

<sup>4</sup> Departemen Agama RI. *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Proyek Pengadaan Kitab Suci Al-Qur’an, 1989/1990), 335.

dengan teladan yang baik. Kedua sumber di atas jelaslah bahwa guru adalah profesi mulia yang mengajarkan kepada kebaikan tidak mengharapkan upah bekerja dengan ikhlas dan Allah yang akan menggantinya sebagai pahala baginya.

Dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa motivasi kerja dan kinerja guru benar-benar urgen dalam turut menentukan mutu pendidikan. Tidak jarang didapati guru yang tidak memiliki gairah dan semangat dalam melaksanakan tugasnya. Berbagai masalah yang dihadapi baik yang berasal dari rumah dan keluarganya maupun yang berkaitan dengan tugas dan beban kerja yang terlalu berat seringkali menjadi alasan klasik. Rendahnya motivasi kerja tentu berakibat pada rendahnya kinerja guru. Tidak jarang didapati seorang guru hanya sekedar melaksanakan tugas demi mendapatkan gaji saja. Jadi mendidik bukan merupakan panggilan hati. Dia bekerja tanpa semangat, tanpa inisiatif, tanpa tujuan, dan tanpa target yang jelas. Namun demikian, mutu pendidikan tetap menjadi tuntutan yang mau tidak mau harus dipenuhi. Selama ini, mutu pendidikan sementara hanya dilihat dari peringkat kelulusan, dan banyaknya prestasi yang diraih oleh sebuah lembaga pendidikan.

Di Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang terdapat empat Madrasah Tsanawiyah swasta, dari jumlah tersebut terdapat tiga

madrasah yang peneliti jadikan sebagai objek penelitian, yaitu MTs. Assalam, MTs. Alkhairiyah, dan MTs. Alhikmah, hal ini peneliti tertarik untuk menyelidiki pengaruh motivasi kerja dan kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan, dan menyelidiki perbedaan motivasi dan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs. Assalam, MTs. Alhikmah dan MTs. Alkhairiyah. Ketiga madrasah tersebut terletak di lingkungan yang cukup kondusif dan strategis bagi perkembangan dan mutu pendidikan. Sedangkan satu MTs. Swasta yang lain, yaitu MTs. Alkhairiyah Cigelam Ciruas, tidak menjadi lokasi penelitian ini, karena jarak yang terlalu jauh dengan madrasah lainnya, dari segi aspek lainnya sistem manajemen kurang seimbang jika disejajarkan dengan tiga madrasah yang lain.

Dasar lain yang menjadi perhatian peneliti adalah masih terlihat rendahnya motivasi dan kinerja guru. Sebagian besar guru bekerja hanya sekedar memenuhi kewajiban tanpa motivasi yang kuat untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu. Tampak pula dalam tampilan kinerjanya masih kurangnya disiplin serta kreativitas guru, misalnya keengganan memperluas pengetahuan dan menerapkan inovasi pembelajaran, dan sangat disayangkan masih ada guru yang kekurangan jam mengajar. Dari situlah, penulis memperoleh gambaran bahwa motivasi kerja dan kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan

perlu direalisasikan agar betul-betul pendidikan yang diharapkan berkulitas dan bermutu, hal tersebut dapat dapat dilakukan dengan pembinaan guru melalui pendidikan dan pelatihan, *workshop*, kelompok kerja guru, supervisi guru, baik dari kepala madrasah sekolah maupun dari pengawas madrasah, serta pembinaan-pembinaan lainnya yang berkaitan dengan peningkatan mutu guru.<sup>5</sup>

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penulis bermaksud mengadakan penelitian guna mengetahui hal-hal yang dapat dilakukan dengan judul penelitian "*Pengaruh Motivasi kerja dan Kinerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan*" (Studi di MTs. Assalam, MTs. Alhikmah dan MTs. Alkhairiyah Kab. Serang).

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis menemukan sejumlah masalah yang menarik untuk dikaji lebih lanjut, masalah-masalah tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Motivasi kerja dan kinerja guru yang rendah.
2. Perlu adanya motivasi kerja dengan pembekalan pendidikan pelatihan guru

---

<sup>5</sup> Berdasarkan hasil observasi di MTs. Assalam, MTs. Alhikmah dan MTs. Alkhairiyah Kab.Serang tanggal 19 April 2021.

3. Kurangnya disiplin guru, terutama dalam mengatur waktu pada saat melaksanakan pembelajaran,
4. Masalah kesejahteraan guru, penghasilan para guru dipandang belum mencukupi,
5. Tuntutan administrasi yang berlebihan sehingga tugas utama guru mengajar terbengkalai,
6. Masalah kualitas guru, berkaitan dengan kualifikasi akademik serta kesesuaian antara tugas mengajar dengan keahlian yang dimilikinya.
7. Perubahan Kurikulum yang kadangkala terkesan belum siap untuk dilaksanakan,
8. Masalah penguasaan pembelajaran kekinian dengan menerapkan berbasis informasi dan teknologi.
9. Kurangnya semangat guru dalam mendidik siswa.
10. Kurangnya pemahaman guru dalam menghadapi karakter.
11. Sebagian guru kurangnya memahami *total quality mangement* (TQM) atau konsep manajemen mutu

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis membatasi pada "Pengaruh Motivasi

kerja dan Kinerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan (Studi di MTs. Assalam, MTs. Alhikmah dan MTs. Alkhairiyah Kab. Serang).”

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan agar penelitian ini lebih fokus, maka penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap peningkatan mutu pendidikan di MTs. Assalam, MTs. Alhikmah dan MTs. Alkhairiyah Kab. Serang?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan di MTs. Assalam, MTs. Alhikmah dan MTs. Alkhairiyah Kab. Serang?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs. Assalam, MTs. Alhikmah dan MTs. Alkhairiyah Kab. Serang?
4. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung motivasi kerja dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap peningkatan mutu pendidikan di MTs. Assalam, MTs. Alhikmah dan MTs. Alkhairiyah Kab. Serang?

### **E. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi kerja terhadap peningkatan mutu pendidikan di MTs. Assalam, MTs. Alhikmah dan MTs. Alkhairiyah Kab. Serang.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan di MTs. Assalam, MTs. Alhikmah dan MTs. Alkhairiyah Kab. Serang.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs. Assalam, MTs. Alhikmah dan MTs. Alkhairiyah Kab. Serang.
4. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung motivasi kerja dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap peningkatan mutu pendidikan di MTs. Assalam, MTs. Alhikmah dan MTs. Alkhairiyah Kab. Serang.

### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan (Studi di MTs. Assalam, MTs. Alhikmah dan MTs. Alkhairiyah Kab. Serang), diharapkan dapat

bermanfaat untuk semua pihak. Selain itu juga sebagai persyaratan untuk mendapatkan gelar Magister Pendidikan bagi peneliti.

Manfaat dalam penelitian ini ditinjau pada dua aspek yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Diantaranya sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi lanjutan terkait penelitian serupa, yaitu mengenai pengaruh motivasi kerja dan kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi guru terkait motivasi kerja, kinerja guru, dan mutu pendidikan serta korelasinya di antara ketiganya.

- b. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan rumusan kebijakan sekolah terkait pencapaian mutu pendidikan ditinjau dari motivasi kerja dan kinerja guru.

- c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman yang berharga terkait gambaran penelitian kuantitatif

pendidikan mengenai pengaruh motivasi kerja dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan.

### **G. Sistematika Pembahasan**

Untuk memperoleh gambaran tentang tesis ini, maka dapat dibuat sistematika pembahasan. Adapun wujud dari sistematika yang dimaksud adalah:

Bab Kesatu Pendahuluan, yang meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab Kedua Landasan Teoretis, Kerangka Berpikir dan Pengajuan Hipotesis, yang meliputi bagian pertama landasan teoretis, terdiri dari hakikat motivasi kerja, hakikat kinerja guru dan konsep mutu pendidikan, bagian kedua penelitian yang relevan, bagian ketiga kerangka berpikir terdiri dari pengaruh langsung motivasi kerja terhadap peningkatan mutu pendidikan, pengaruh langsung kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan, pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru, pengaruh tidak langsung motivasi kerja dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap peningkatan mutu pendidikan, dan bagian keempat pengajuan hipotesis.

Bab Ketiga Metodologi Penelitian, yang meliputi bagian pertama tempat dan waktu penelitian, bagian kedua metode dan rancangan penelitian terdiri dari pendekatan penelitian, rancangan penelitian, dan langkah-langkah penelitian, bagian ketiga populasi dan teknik pengambilan sampel, bagian keempat teknik pengumpulan data terdiri dari metode observasi, metode angket, metode dokumentasi, dan metode wawancara, bagian kelima instrumen penelitian terdiri dari tingkat motivasi kerja, kinerja guru, dan mutu pendidikan kerja, bagian keenam teknik analisis data terdiri dari deskripsi data, dan uji persyaratan analisis data, dan bagian ketujuh hipotesis statistik.

Bab Keempat Hasil Penelitian dan Pembahasan, yang meliputi bagian pertama deskripsi data hasil penelitian terdiri dari tingkat motivasi kerja, kinerja guru, dan mutu pendidikan, bagian kedua uji persyaratan terdiri dari pengajuan normalitas, dan pengajuan homogenitas, bagian ketiga pengujian hipotesis terdiri dari uji korelasi, uji analisis jalur, dan nilai pengaruh langsung, bagian keempat pembahasan hasil penelitian terdiri dari pengaruh langsung motivasi kerja terhadap peningkatan mutu pendidikan, pengaruh langsung kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan, pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru, pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja dan Kinerja Guru terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Kinerja Guru dan bagian kelima keterbatasan penelitian.

Bab Kelima Penutup, yang terdiri dari: simpulan, implikasi dan saran-saran.