

**MOTIVASI DAN KINERJA GURU DI MTSN. MODEL
PURWOKERTO DAN MTS. AL-IKHSAN BEJI KECAMATAN
KEDUNGBANTENG KABUPATEN BANYUMAS**



TESIS

Disusun dan Diajukan Kepada Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)

IAIN PURWOKERTO

JONI ADI LAKSONO
NIM.1522605037

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
KONSENTRASI SUPERVISI PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
2017**

ABSTRAK

MOTIVASI DAN KINERJA GURU DI MTSN. MODEL PURWOKERTO DAN MTS. AL-IKHSAN BEJI KECAMATAN KEDUNGBANTENG KABUPATEN BANYUMAS

Oleh:
Joni Adi Laksono

Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, seorang guru tentu harus mempunyai motivasi dan kemampuan yang tinggi, sebaliknya apabila seorang guru mempunyai kemampuan dan motivasi yang rendah, maka kinerja yang dihasilkan rendah pula. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah: (1) untuk mendeskripsikan motivasi kerja guru MTsN. Model Purwokerto dan MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas; (2) untuk mendeskripsikan kinerja guru MTsN. Model Purwokerto dan MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas; dan (3) untuk menganalisis apakah ada pengaruh yang positif signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru MTsN. Model Purwokerto dan MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kombinasi dengan model *concurrent triangulation*. Penelitian ini dilaksanakan MTsN. Model Purwokerto dan MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas. Adapun waktu penelitian ini direncanakan berlangsung selama 6 bulan, yaitu Bulan Februari 2017 sampai dengan Bulan Juli 2017. Teknik pengumpulan datanya menggunakan *participant observation*, *indepth interview*, dokumentasi dan angket. Adapun teknik analisis datanya menggunakan teknik analisis data kualitatif dan kuantitatif.

Hasil penelitian ini adalah: (1) berdasarkan hasil wawancara dan observasi di MTsN. Model Purwokerto dan MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas, jelas bahwa motivasi kerja merupakan suatu hal yang abstrak, adanya di dalam hati. Motivasi kerja memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan motivasi guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan; (2) seorang guru yang memiliki motivasi kerja akan mampu mempengaruhi peserta didik sebagaimana yang diungkap oleh Elliot yang menjelaskan bahwa seorang guru yang berperilaku positif cenderung mempunyai peserta didik yang berprestasi tinggi dan memiliki keterampilan yang positif dalam mengerjakan tugas. Sehingga motivasi kerja juga mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja; dan (3) berdasarkan uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru MTsN. Model Purwokerto dan MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, Guru

ABSTRACT

MOTIVATION AND TEACHER PERFORMANCE AT MTSN. PURWOKERTO MODEL AND MTS. AL-IKHSAN BEJI KEDUNGBANTENG DISTRICT BANYUMAS DISTRICT

By:

Joni Adi Laksono

The main problem in this research is to produce high performance, a teacher of course have to have high motivation and ability, on the contrary if a teacher have ability and low motivation, hence performance yielded low also. So the purpose of this study are: (1) to describe the motivation of MTsN teacher work. Model of Purwokerto and MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Banyumas Regency; (2) to describe the performance of MTsN teachers. Model of Purwokerto and MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Banyumas Regency; And (3) to analyze whether there is a significant positive effect between teacher work motivation on MTsN teacher performance. Model of Purwokerto and MTs. Al-Ikhsan Beji District Kedungbanteng Banyumas Regency.

This research uses combination research method with concurrent triangulation model. This research was conducted MTsN. Model of Purwokerto and MTs. Al-Ikhsan Beji District Kedungbanteng Banyumas Regency. The time of this research is planned to last for 6 months, which is February 2017 until July 2017. Data collection technique using participant observation, indepth interview, documentation and questionnaire. The data analysis technique using qualitative and quantitative data analysis techniques.

The result of this research are: (1) based on interview result and observation in MTsN. Model of Purwokerto and MTs. Al-Ikhsan Beji Kedungbanteng Sub-district of Banyumas Regency, it is clear that the motivation of work is an abstract thing, in the heart. Motivation of work has an important role for the achievement of maximum organizational goals, because with the motivation of teachers to complete their work in accordance with predetermined standards; (2) a teacher with work motivation will be able to influence learners as revealed by Elliot who explained that a teacher who behaves positively tend to have learners who have high achievement and have positive skills in doing the task. So that work motivation also has a close relationship with performance; And (3) based on the hypothesis test, it can be concluded that there is a significant positive effect between work motivation on MTsN teacher performance. Model of Purwokerto and MTs. Al-Ikhsan Beji District Kedungbanteng Banyumas Regency.

Keywords: Motivation, Performance, Theacher

DAFTAR ISI

COVER LUAR	i
COVER DALAM.....	ii
PENGESAHAN DIREKTUR.....	iii
PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
TRANSLITERASI.....	ix
MOTTO.....	xiii
PERSEMBAHAN	xiv
KATA PENGANTAR	xv
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
F. Sistematika Pembahasan	9
BAB II MOTIVASI DAN KINERJA GURU.....	10
A. Motivasi Kerja.....	10
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	10
2. Ciri-ciri Motivasi Kerja.....	18

3. Tujuan dan Fungsi Motivasi Kerja.....	19
4. Teori-teori Motivasi	22
5. Jenis-jenis Motivasi.....	25
6. Indikator-indikator Motivasi Kerja	26
B. Motivasi Berprestasi.....	28
C. Kinerja Guru.....	29
1. Pengertian Kinerja Guru.....	29
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	31
3. Indikator Penilaian Kinerja Guru	31
D. Penelitian yang Relevan.....	37
E. Kerangka Berpikir.....	43
BAB III METODE PENELITIAN	49
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	49
B. Tempat dan Waktu Penelitian	50
C. Data dan Sumber Data.....	51
D. Teknik Pengumpulan Data	52
1. Wawancara Mendalam (<i>Indepth Interview</i>).....	52
2. Observasi Partisipasi (<i>Participant Observation</i>).....	54
3. Dokumentasi.....	55
E. Teknik Analisis Data.....	56
F. Pengecekan Keabsahan Data.....	57
G. Langkah-langkah Penelitian.....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
A. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian.....	62
1. MTsN. Model Purwokerto Kabupaten Banyumas	62
2. MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas.....	66

B. Motivasi Guru MTsN. Model Purwokerto dan MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas	72
1. Motivasi Guru MTsN. Model Purwokerto Kabupaten Banyumas	72
2. Motivasi Guru MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas	76
C. Kinerja Guru MTsN. Model Purwokerto dan MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas	82
1. Kinerja Guru MTsN. Model Purwokerto Kabupaten Banyumas	82
2. Kinerja Guru MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas	87
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	93
BAB V PENUTUP	100
A. Simpulan.....	100
B. Saran-saran	101
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Kompetensi Profesional Guru Mata Pelajaran di SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK.....	36
---------------------------------------------------------------------------------------------------	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Motivasi Sebagai Tujuan Perilaku.....	21
Gambar 2.2. Tingkat-tingkat Kebutuhan Menurut Maslow	23
Gambar 2.3. Kerangka Pikiran Penelitian	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pedoman Wawancara.....	108
Lampiran 2	Pedoman Observasi.....	110
Lampiran 3	Pedoman Dokumentasi	111
Lampiran 4	Catatan Hasil Wawancara.....	112
Lampiran 5	Catatan Hasil Observasi.....	
Lampiran 6	Catatan Hasil Dokumentasi	
Lampiran 7	Biodata Penulis	



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3 berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹ Fungsi pendidikan tersebut di atas, dapat terwujud dengan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas, karena pada dasarnya pendidikan bagi kehidupan umat manusia di muka bumi termasuk bangsa Indonesia merupakan kebutuhan mutlak yang harus dipenuhi sepanjang hayat. Tanpa pendidikan, manusia mustahil dapat hidup dan berkembang sejalan dengan cita-cita dan tujuan hidup. Begitu pentingnya peranan pendidikan dalam tata kehidupan pribadi maupun masyarakat, maka dalam pengembangan watak bangsa haruslah berpegang dan bertumpu pada landasan pendidikan yang kuat. Untuk mewujudkan itu, maka tidak ada jalan lain hanya dengan menyiapkan sistem pendidikan nasional yang memperlihatkan jati diri bangsa sebagai refleksi kehidupan bangsa dan negara serta tujuan terbentuknya negara. Hal ini sebagaimana tertuang dalam Pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu “...*memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta dalam perdamaian dunia.*”²

Dengan demikian, maka pemerintah memiliki kewajiban untuk meningkatkan dan mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan. Pendidikan mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam meningkatkan

¹ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3.

² Pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

mutu kehidupan dan martabat bangsa dan negara, sebagai manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa serta berakhlak mulia. Sebagaimana dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa “Pembangunan nasional dalam bidang pendidikan merupakan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur serta memungkinkan warga negaranya mengembangkan diri, baik berkenaan dengan aspek jasmaniah maupun rohaniah berdasarkan Pancasila dan UUD 1945”.³ Selanjutnya, dijelaskan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa: “Pendidikan nasional bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa”.⁴

Pembangunan dalam bidang pendidikan yang dilaksanakan oleh pemerintah bersama masyarakat merupakan upaya pengejawantahan salah satu cita-cita nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Proses untuk mencerdaskan kehidupan bangsa ini dapat dilakukan melalui jalur pendidikan.⁵ Pendidikan merupakan kunci pembuka ke arah kemajuan suatu bangsa, pendidikan yang maju dan kuat akan mempercepat terjadinya perubahan sosial, dan pendidikan yang mundur akan terlihat kontra produktif terhadap jalannya proses perubahan sosial, bahkan dapat menimbulkan ketidakharmonisan tatanan sosial.⁶ Oleh karena pendidikan merupakan

³ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

⁴ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

⁵ Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan: Konsep, Strategi dan Aplikasi*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2002), hlm. 1.

⁶ Abdul Wahid, *Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan Lembaga-lembaga Pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2001), hlm. 261.

pondasi dasar dalam menentukan kemajuan sebuah bangsa, maka semua bangsa di dunia termasuk Indonesia, terus berupaya meningkatkan mutu pendidikan. Walaupun demikian, sektor pendidikan ini masih jauh tertinggal dibandingkan dengan negara tetangga. Penyebab keterpurukan sektor pendidikan ini masih terjadi perbedaan pendapat di antara para pakar dan praktisi pendidikan itu sendiri. Sebagian mengatakan bahwa rendahnya anggaran pendidikan yang menjadi penyebab dan sebagian mengatakan manajemen yang amburadul, bahkan ada pula yang mengatakan bahwa kurikulumnya tidak beres. Inilah beberapa alasan yang menjadikan kualitas pendidikan bangsa Indonesia menjadi rendah.

Rendahnya kualitas pendidikan akan berujung juga pada rendahnya prestasi belajar peserta didik. Hal ini juga disebabkan oleh banyak faktor, antara lain: kurikulumnya kurang fleksibel, sarana dan prasarana kurang memadai, manajemen sekolah dan lembaga terkait tidak profesional, alat dan peralatan laboratorium yang kurang lengkap, kondisi lingkungan yang kurang kondusif, rendahnya mutu peserta didik, rendahnya kinerja guru dan motivasi kerjanya. Dari sekian banyak faktor itu, unsur guru mempunyai sumbangan yang besar terhadap prestasi belajar peserta didik, sehingga berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Proses belajar mengajar pada hakikatnya adalah proses timbal balik antara guru dan murid untuk bersama-sama mengusahakan pencapaian tujuan pembelajaran yang telah disusun oleh guru sebelumnya. Oleh karena itu, hasil prestasi belajar peserta didik yang tinggi adalah sebagai wujud hasil interaksi dan tanggung jawab guru dan murid.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Suroso, guru merupakan komponen pendidikan yang turut mempunyai andil penting dalam penyelenggaraan pendidikan.⁷ Kontribusi dan inovasi dalam sistem pendidikan tidak akan terwujud bila guru yang selama ini menjadi tombak utama dalam mencerdaskan anak bangsa tidak diberdayakan dan dianggap

⁷ Suroso, *In Memoriam: Guru Membangkitkan Ruh-ruh Pencerdasan*, (Yogyakarta: Jendela, 2002), hlm. vii.

komponen yang tidak penting. Oleh karenanya, kinerja guru yang tinggi niscaya menjadi salah satu kunci untuk keberhasilan pendidikan.

Sebagai salah satu komponen dalam pendidikan, guru memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran dalam merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.⁸ Ia juga memiliki kedudukan sebagai figur sentral dalam meningkatkan proses belajar mengajar. Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan.

Penelitian terhadap guru sebagai salah seorang pelaksana pendidikan di sekolah atau madrasah sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi guru dalam bekerja. Motivasi dapat dipandang sebagai energi dalam diri seseorang yang ditandai oleh munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pernyataan ini mengandung pengertian tiga pengertian yaitu bahwa motivasi mengawali perubahan energi dalam diri setiap individu, motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia, dan motivasi dirangsang karena adanya tujuan.⁹

Motivasi merupakan faktor psikis yang bersifat non-intelektual. Perannya yang khas adalah dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk belajar dan mengajar. Peserta didik dan guru yang memiliki motivasi kuat, akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan

⁸ Syafruddin Nurdin & M. Basyiruddin Usman., *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Ciputat Press, 2007), hlm. 7.

⁹ Hamzah B Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hlm. 63.

belajar mengajar.¹⁰ Menurut Woodworth dan Marques motif adalah suatu tujuan jiwa yang mendorong individu untuk aktivitas-aktivitas tertentu dan untuk tujuan terhadap situasi disekitarnya.¹¹

Berdasarkan uraian di atas, maka motivasi guru merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Selain motivasi guru, kinerja gurupun sangat penting dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas. namun, kinerja pada setiap individu berbeda dengan individu lainnya. Perbedaan ini terjadi disebabkan adanya perbedaan karakteristik pada masing-masing individu itu sendiri. Seseorang yang memiliki keinginan untuk berprestasi akan menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya orang yang tidak memiliki keinginan untuk berprestasi, cenderung menghasilkan kinerja yang rendah pula. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi seseorang tentu harus mempunyai motivasi dan kemampuan yang tinggi, sebaliknya apabila seseorang mempunyai kemampuan dan motivasi yang rendah, maka kinerja yang dihasilkan rendah pula.

Menurut Lloyd L. Byars & Leslie W. Rue,¹² “*refers to degree of accomplishment of the tasks that make up an individual's job. It reflects how well an individual is fulfilling the requirements of a job.*” Kinerja atau “*performance*” mengacu pada derajat tingkat penyelesaian tugas yang melengkapi pekerjaan seseorang. Hal ini mencerminkan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan tuntutan suatu pekerjaan. Ditambahkan oleh R.A. Berk,¹³ “*performance on a job function is the record of outcomes achieved in carrying out the job function during a specified period.*” Kinerja

¹⁰ Sardiman AM., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rajawali: 1986), hlm. 73-75.

¹¹ Mustaqim & Abdul Wahib, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Renika Cipta, 2001), hlm. 72.

¹² Lloyd L. Byars & Leslie W. Rue, *Human Resource Management*, (Boston: Irwin Inc., 1991), hlm. 250.

¹³ R.A. Berk, *Performance Assessment*, (London: The Johns Hopkins Press Ltd., 1986), hlm. 237.

adalah catatan dari hasil yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan selama periode tertentu.

Kaitan dengan pengertian kinerja tersebut, dalam proses pembelajaran di kelas, kinerja guru dapat terlihat pada kegiatannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh sikap moral dan profesional seorang guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kreativitas, tanggung jawab, kerjasama, dan disiplin kerja/loyalitas yang harus dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Guru, menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.¹⁴ Sebagaimana yang dijelaskan oleh Agus Nuryatno dalam bukunya yang berjudul *Mazhab Pendidikan Kritis: Menyingkap Relasi Pengetahuan Politik dan Kekuasaan*, bahwa:

“Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.”¹⁵

Dengan demikian, uraian di atas jelas sekali bahwa dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas, maka diperlukan guru yang profesional, dan guru yang profesional adalah guru yang memiliki kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, peneliti tertarik mengadakan penelitian dalam bentuk tesis dengan judul “*Motivasi dan Kinerja Guru di MTsN. Model Purwokerto dan MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas.*”

¹⁴ Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat (1).

¹⁵ M. Agus Nuryatno, *Mazhab Pendidikan Kritis: Penyingkap Relasi Pengetahuan Politik dan Kekuasaan*, (Yogyakarta: Resist Book, 2008), hlm. 83.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Fungsi pendidikan dapat terwujud dengan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas, oleh karena itu pemerintah memiliki kewajiban untuk meningkatkan dan mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan.
2. Rendahnya kualitas pendidikan akan berujung juga pada rendahnya prestasi belajar peserta didik. Hal ini juga disebabkan oleh banyak faktor, antara lain: kurikulumnya kurang fleksibel, sarana dan prasarana kurang memadai, manajemen sekolah dan lembaga terkait tidak profesional, alat dan peralatan laboratorium yang kurang lengkap, kondisi lingkungan yang kurang kondusif, rendahnya mutu peserta didik, rendahnya kinerja guru dan motivasi kerjanya.
3. Sebagai salah satu komponen dalam pendidikan, guru memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran dalam merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.
4. Peserta didik dan guru yang memiliki motivasi kuat, akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan belajar mengajar, maka motivasi guru merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas.
5. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, seorang guru tentu harus mempunyai motivasi dan kemampuan yang tinggi, sebaliknya apabila seorang guru mempunyai kemampuan dan motivasi yang rendah, maka kinerja yang dihasilkan rendah pula.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah identifikasi masalah yang kelima, yaitu: “untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, seorang guru tentu harus mempunyai motivasi dan kemampuan yang tinggi, sebaliknya apabila

seorang guru mempunyai kemampuan dan motivasi yang rendah, maka kinerja yang dihasilkan rendah pula.”

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana motivasi kerja guru MTsN. Model Purwokerto dan MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas?
2. Bagaimana kinerja guru MTsN. Model Purwokerto dan MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis motivasi kerja guru MTsN. Model Purwokerto dan MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas.
- b. Untuk menganalisis kinerja guru MTsN. Model Purwokerto dan MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis, yaitu sebagai berikut:

- a. Manfaat teoritis, hasil penelitian ini dapat dipergunakan untuk:
 - 1) Untuk mengembangkan teori-teori tentang motivasi kerja dan kinerja guru.
 - 2) Sebagai bahan masukan untuk penelitian lebih lanjut berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja guru.
- b. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dipergunakan untuk:

- 1) Memberikan sumbangan pemikiran bagi para praktisi pendidikan untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru MTsN. Model Purwokerto dan MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas.
- 2) Sebagai bahan pertimbangan kepala madrasah untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru MTsN. Model Purwokerto dan MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas.

F. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini terdiri dari tiga bagian, yaitu bagian pendahuluan, bagian isi dan bagian penutup. Bagian pendahuluan terdiri dari bab satu, bagian isi terdiri dari bab dua, bab tiga dan bab empat, dan bagian penutup terdiri dari bab lima. Setiap bab pada setiap bagian saling berhubungan satu dengan yang lainnya. Bab satu berisi pendahuluan, yang meliputi dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan. Bab dua berisi motivasi dan kinerja guru, yang berisi motivasi kerja, motivasi berprestasi, kinerja guru, penelitian yang relevan, dan kerangka berpikir. Bab tiga berisi metode penelitian, yang meliputi pendekatan dan jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, data dan sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, dan teknik analisis data. Bab empat berisi hasil penelitian dan pembahasan, yang meliputi deskripsi umum lokasi penelitian, motivasi kerja guru MTsN. Model Purwokerto dan MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas, kinerja guru MTsN. Model Purwokerto dan MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MTsN. Model Purwokerto dan MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas, dan pembahasan hasil penelitian. Bab lima berisi penutup, yang meliputi simpulan, dan saran.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah dan guru-guru MTsN. Model Purwokerto dan MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas, jelas bahwa motivasi kerja merupakan suatu hal yang abstrak, adanya di dalam hati. Motivasi kerja memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan motivasi guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Pengetahuan Kepala Madrasah dan Guru di MTsN. Model Purwokerto dan MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas sudah sesuai dengan pengertian teori-teori tentang motivasi kerja, meskipun definisi yang mereka sampaikan sangat sederhana. Mereka memiliki motivasi untuk menjadi guru bahwa guru merupakan pekerjaan yang mulia, yang akan mendapatkan balasan yang mulia juga, baik di dunia dan di akhirat kelak. Itulah motivasi utama mereka menjadi guru.
2. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah dan guru-guru MTsN. Model Purwokerto dan MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas, bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh seseorang maupun organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif melalui kegiatan-kegiatan atau pengalaman-pengalaman dalam jangka waktu tertentu. Ukuran kinerja adalah dengan pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini biasa dilihat dari keprofesionalan atau kompetensi yang dimiliki. Ini sesuai dengan pernyataan tentang penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan 4 (empat) domain kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16

Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Pengelolaan pembelajaran tersebut mensyaratkan guru menguasai 24 (dua puluh empat) kompetensi yang dikelompokkan ke dalam kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

B. Saran-saran

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam mengembangkan khasanah pengetahuan di bidang Manajemen Pendidikan Islam melalui kajian motivasi kerja dan kinerja guru madrasah.
2. Bagi Kepala dan Guru MTsN. Model Purwokerto dan MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas, penelitian ini agar dijadikan bahan masukan dan evaluasi, khususnya mengenai motivasi kerja dan kinerja guru dalam rangka meningkatkan dan mengaktualisasikan diri dalam melaksanakan tugasnya secara optimal dan profesional.
3. Bagi para peneliti, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan literatur, khususnya pada penelitian variabel yang sama untuk mengungkapkan temuan-temuan baru.

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Ary, Donald. *An Invitation to Research to Social Education*, Beverly Hills: Sage Publications, 2002.
- Asmani, Jamal Ma'mur. *Tuntunan Lengkap Metodologi Praktis Penelitian Pendidikan*, Yogyakarta: Diva Press, 2011.
- Atmodiwirio, Soebagio. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Ardadizya Jaya, 2000.
- Berk, R.A. *Performance Assessment*, London: The Johns Hopkins Press Ltd., 1986.
- Bogman, R.C. & S.K. Biklen, *Qualitative Research for Education an Introduction to Theory and Method*, Boston: Allyn and Bacon Inc, 1992.
- Byars, Lloyd L. & Leslie W. Rue, *Human Resource Management*, Boston: Irwin Inc., 1991.
- Casio, Wayne F. *Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life*, Jakarta: PT. Prehalindo, 1991.
- Darsono, Max dkk., *Belajar dan Pembelajaran*, Semarang: CV. IKIP Semarang Press, 2002.
- Erni T.S. & Kurniawan S., *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005.
- Faisal, Sanapiah. *Penelitian Kualitatif: Dasar-dasar dan Aplikasi*, Malang: IKIP Malang, 1990.
- Gibson, James Ivancevich dkk., *Organisasi dan Manajemen Perilaku: Struktur Proses*, Jakarta: Erlangga, 1978.
- Griffin, R.W. *Organizational Behavior*, Boston: Houghtom Mifflin Company, 1986.
- Hadi, Sutrisno. *Metode Research II*, Yogyakarta: Andi Offset, 2000.
- Hadis, Abdul & Nurhayati, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010.

Hadiyanto, *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.

Hamalik, Oemar. *Evaluasi Kurikulum*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.

_____. *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.

Hasil Dokumentasi Misi MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas pada Hari Senin, 03 April 2017.

Hasil Dokumentasi Misi MTs. Negeri Model Purwokerto pada Hari Senin, 01 Mei 2017.

Hasil Dokumentasi Sejarah MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas pada Hari Senin, 08 Mei 2017.

Hasil Dokumentasi Sejarah MTs. Negeri Model Purwokerto pada Hari Senin, 01 Mei 2017.

Hasil Dokumentasi Tujuan MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas pada Hari Senin, 08 Mei 2017.

Hasil Dokumentasi Tujuan MTs. Negeri Model Purwokerto pada Hari Senin, 01 Mei 2017.

Hasil Dokumentasi Visi MTs. MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas pada Hari Senin, 08 Mei 2017.

Hasil Dokumentasi Visi MTs. Negeri Model Purwokerto pada Hari Senin, 01 Mei 2017.

Hasil Observasi yang Dilaksanakan pada Hari Senin, 01 Mei 2017.

Hasil Observasi yang Dilaksanakan pada Hari Senin, 08 Mei 2017.

Hasil Wawancara dengan Guru-guru MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas pada Hari Senin, 12 Juni 2017 di Ruang Guru.

Hasil Wawancara dengan Guru-guru MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas pada Hari Rabu-Kamis, 07-08 Juni 2017 di Ruang Guru.

- Hasil Wawancara dengan Guru-guru MTsN. Model Purwokerto pada Hari Senin, 22 Mei 2017 di Ruang Guru.
- Hasil Wawancara dengan Guru-guru MTsN. Model Purwokerto pada Hari Rabu-Kamis, 17-18 Mei 2017 di Ruang Guru.
- Hasil Wawancara dengan Kepala MTs. Al-Ikhsan Beji Kecamatan Kedungbanteng Kabupaten Banyumas pada Hari Sabtu, 10 Juni 2017 di Ruang Kepala Madrasah.
- Hasil Wawancara dengan Kepala MTsN. Model Purwokerto pada Hari Sabtu, 20 Mei 2017 di Ruang Kepala Madrasah.
- Hasil Wawancara dengan Kepala MTsN. Model Purwokerto pada Hari Senin-Selasa, 15-16 Mei 2017 di Ruang Kepala Madrasah.
- Hasil Wawancara dengan Kepala MTsN. Model Purwokerto pada Hari Senin-Selasa, 15-16 Mei 2017 di Ruang Kepala Madrasah.
- Heidjrachman & Husnan, *Manajemen Personalia*, Edisi 5, Yogyakarta: BPFE, 1996.
- Kementerian Pendidikan Nasional, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru)*, Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional, 2010.
- Keran, Kristina Nugi. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang," *Tesis*, Jakarta: Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Esa Tunggal Jakarta, 2012.
- Lipoto, B. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: P2LPTK, 1988.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior 10th Edition*, Terj. Vivin Andhika Yuwana dkk., *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*, Yogyakarta: Andi, 2006.
- Malthis, R.L. & Jacson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- Mangkunegara, A.P.A.A. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2006.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000.

- Manullang, M. *Motivasi dalam Belajar*, Jakarta: P2LPTK Dirjen Dikti, 1984.
- Mitchell, T.R. *People in Organization Understanding the Behavior*, Kogakhusa: McGraw-Hill, 1978.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005.
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003.
- _____. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Mundari, Akmal. "Hubungan Antara Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru dengan Prestasi Belajar Siswa Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten dan Kota Probolinggo," *Tesis*, Malang: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Malang, 2009.
- Mustaqim & Abdul Wahib, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Renika Cipta, 2001.
- Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Bandung: Tarsito, 2003.
- Nawawi, Hadari & Mimi Martini, *Penelitian Terapan*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1994.
- Nuridin, Syafruddin & M. Basyiruddin Usman., *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta: Ciputat Press, 2007.
- Nuryatno, M. Agus *Mazhab Pendidikan Kritis: Penyingkap Relasi Pengetahuan Politik dan Kekuasaan*, Yogyakarta: Resist Book, 2008.
- Payong, Marselus R. *Sertifikasi Profesi Guru: Konsep Dasar, Problematika dan Implementasinya*, Jakarta: Indeks, 2011.
- Pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Riduan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2009.

- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Robbin, Stephen P. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Prehalindo, 1991.
- Sahertian, Piet A. *Profil Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1994.
- Sardiman AM., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali: 1986.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002.
- _____. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Rineka Cipta, 1995.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 1995.
- Siswanto, B. *Manajemen Modern: Konsep dan Aplikasi*, Bandung: Sinar Baru, 1990.
- Stoner, James AF. dkk., *Manajemen*, Jakarta: Simon & Seobuster Ptc. Ltd., 1994.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sulistiyawan, Bambang. "Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Dosen STAIN Kediri." *Tesis*, Malang: Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Malang, 2011.
- Suparno, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang," *Tesis*, Semarang: Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang, 2006.
- Suroso, *In Memoriam: Guru Membangkitkan Ruh-ruh Pencerdasan*, Yogyakarta: Jendela, 2002.
- Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan: Konsep, Strategi dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Grasindo, 2002.
- Umar, Husein. *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Uno, Hamzah B. *Profesi Kependidikan: Problematika, Solusi, Reformasi Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010.
- _____. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.
- Usman, Moh. Uzer *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011.
- Wahid, Abdul. *Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan Lembaga-lembaga Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta: PT. Grasindo, 2001.
- Wahjanta, Edi. "Pengaruh Supervisi Kunjungan Kelas oleh Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa SMA Negeri Se-Kota Magelang." *Tesis*, Semarang: Program Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang, Semarang, 2007.
- Whitmore, John. *Coaching for Performance: Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*, Jakarta: Gramedia, 1997.
- Wibowo, Da'i. "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kec. Kersana Kab. Brebes." *Tesis*, Semarang: Program Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang, Semarang, 2011.
- Winardi, *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001.
- Wursanto, I.G. *Manajemen Kepegawaian I*, Yogyakarta: Kanisius, 1983.
- Yamin, Martinis. *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2006.
- Yulk, Gary. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Terj. Jusuf Udaya, Jakarta: Prenhalindo, 1994.
- Zuzwita, Hefi. "Pengaruh Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di Yayasan Al-Muslimin Dumai." *Tesis*, Pekanbaru: Program Studi Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2010.