

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting yang memengaruhi kinerja seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Menurut Nurlaili (2022), motivasi kerja adalah dorongan atau kekuatan yang berasal dari dalam atau luar diri seseorang yang dapat menimbulkan semangat, kemauan, dan kegairahan dalam bekerja guna mencapai tujuan tertentu. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan tanggung jawab besar, semangat yang konsisten, serta kesediaan untuk terus belajar dan berkembang. Mereka cenderung menunjukkan inisiatif tinggi, kreatif dalam pembelajaran, dan siap menghadapi tantangan dengan sikap positif.

Dalam perspektif Islam, pentingnya bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab ditegaskan dalam Al-Qur'an. Allah SWT berfirman dalam QS. An-Naml ayat 88:

وَتَرَى الْجِبَالَ تَحْسَبُهَا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ صُنِعَ اللَّهُ الَّذِي أَتَقَنَ كُلَّ

شَيْءٍ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ

Artinya: *"Dan kamu lihat gunung-gunung itu, kamu sangka dia tetap di tempatnya, padahal ia berjalan sebagai jalannya awan. (Begitulah) perbuatan Allah yang membuat dengan kokoh tiap-tiap sesuatu; sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan."*

Menurut Tafsir Jalalain, yang dimaksud adalah pada hari kiamat, di mana gunung-gunung yang kamu lihat kokoh itu akan bergerak seperti awan. Hal ini sebagai tanda kedahsyatan peristiwa kiamat dan kekuasaan Allah yang mampu mengubah segala sesuatu.

Berdasarkan ayat di atas dijelaskan bahwa Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam maupun luar diri guru yang membuat mereka bekerja dengan semangat dan tanggung jawab tinggi, sehingga kinerja mereka menjadi optimal. Dengan demikian, ayat ini memberikan inspirasi bahwa motivasi kerja yang kuat dan kesungguhan dalam berkinerja adalah kunci agar guru dapat mencapai hasil yang maksimal dan berkontribusi secara positif dalam dunia pendidikan. Ayat tersebut memberikan isyarat bahwa segala sesuatu diciptakan dengan penuh ketelitian dan kesungguhan, dan manusia pun dituntut untuk bekerja secara optimal.

Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan pendidikan di sekolah adalah kinerja guru, karena guru merupakan salah seorang pelaksana pendidikan yang sangat diperlukan. Akan tetapi, tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki semangat dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, maupun dalam mengevaluasi pembelajaran, yang tentu akan berdampak terhadap kurang berhasilnya tujuan yang hendak dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru (Agustina, 2020).

Kinerja guru merupakan cerminan dari efektivitas dan profesionalitas dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan. Ramadhani (2021) menyebutkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, baik dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran. Guru yang memiliki kinerja tinggi mampu merancang pembelajaran secara sistematis, menguasai materi ajar, mengelola kelas dengan baik, serta melakukan penilaian yang objektif. Kinerja yang optimal dapat berdampak langsung terhadap hasil belajar peserta didik dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Sebagaimana kinerja dalam islam sudah dijelaskan dalam Al-Qur'an yang menerangkan bahwa kinerja itu merupakan kesungguhan, kemauan, dan keikhlasan dalam melaksanakan tugas. Dan ini dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah: 105 yang berbunyi :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۚ

Artinya: "Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan."

Menurut Al-mahdi (2007), ayat ini merupakan **peringatan keras** dari Allah SWT kepada mereka yang membangkang terhadap perintah-

Nya. **Amal perbuatan manusia — baik yang tersembunyi maupun yang tampak — akan dipertontonkan di hadapan Allah Ta'ala, Rasulullah ﷺ, dan orang-orang mukmin.** Hal ini akan benar-benar terjadi pada Hari Kiamat. Nabi, Rasul-Nya, dan kaum mukmin dapat melihat amal tersebut sebagai bentuk pengawasan Ilahi dan pemberian balasan atas amal baik maupun buruknya.

Dalam ayat ini Allah memerintahkan kepada Rasul-Nya agar menyampaikan kepada umatnya, bahwa apabila mereka telah melakukan amal-amal saleh tersebut maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin lainnya akan melihat dan menilai amal-amal tersebut. Akhirnya mereka akan dikembalikan-Nya ke alam akhirat, akan diberikannya kepada mereka ganjaran atas amal-amal yang telah mereka lakukan selama hidup di dunia.

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 5 Agam merupakan salah satu lembaga pendidikan menengah yang memiliki misi mencetak generasi yang berakhlak mulia, berilmu, dan berdaya saing. Sebagai institusi yang mengedepankan nilai-nilai keislaman dan keilmuan, MAN 5 Agam membutuhkan guru-guru yang tidak hanya kompeten secara akademik tetapi juga memiliki motivasi kerja tinggi dan kinerja yang unggul.

Guru dalam konteks pendidikan di MAN 5 Agam berperan bukan hanya sebagai penyampai ilmu, tetapi juga sebagai pendidik, pembimbing, dan teladan bagi peserta didik. Kualitas seorang guru akan tercermin dalam kemampuan merancang pembelajaran yang efektif, penguasaan

materi, serta keterampilan dalam mengelola kelas. Oleh karena itu, motivasi kerja guru menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan proses pendidikan di madrasah.

Sementara itu, siswa sebagai subjek utama pendidikan merupakan penerima langsung dari kualitas kinerja guru. Keberhasilan siswa dalam memahami materi, mengembangkan keterampilan, dan membentuk karakter sangat dipengaruhi oleh bagaimana guru melaksanakan tugas profesionalnya. Dengan demikian, hubungan timbal balik antara guru dan siswa di MAN 5 Agam membentuk ekosistem pembelajaran yang saling memengaruhi. Apabila guru memiliki motivasi dan kinerja yang tinggi, siswa akan lebih termotivasi, aktif, serta mencapai hasil belajar yang optimal. Sebaliknya, apabila motivasi dan kinerja guru rendah, maka proses pembelajaran cenderung tidak efektif dan dapat menghambat perkembangan siswa.

Berdasarkan hasil pengamatan awal di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 5 Agam tentang motivasi kerja guru, bahwa guru-guru di sekolah ini sudah menunjukkan bahwa guru memiliki motivasi yang baik dan tinggi dalam melaksanakan tugasnya, sebagaimana dalam mengetahui motivasi kerja guru baik dalam memperlihatkan pada tiap indikator motivasi kerja guru, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu peranan penting dalam menentukan kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi belum tentu selalu diiringi dengan kinerja yang maksimal. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan fasilitas, maupun keterbatasan kompetensi profesional. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian ilmiah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 5 Agam.

Dari pengamatan di atas menunjukkan bahwa guru sudah memiliki motivasi dalam kerjanya, dan tentunya akan berdampak pada kinerja guru yang semakin baik. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan kinerja guru pada sebagian guru yang masih belum maksimal dan optimal, adapun petunjuk dalam menentukan belum maksimalnya kinerja guru ditentukan dari indikator-indikator kinerja guru yakni : Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, Penguasaan metode dan strategi mengajar, Pemberian tugas-tugas kepada siswa, Kemampuan mengelola kelas, Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

Dari penjelasan di atas peneliti mengangkat judul tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di madrasah aliyah negeri (MAN) 5 Agam. Atas dasar tersebut, tinggi rendahnya suatu kinerja yang dicapai guru banyak ditentukan oleh motivasi kerja yang menyebabkan seseorang ingin mengembangkan kemampuan kerjanya berdasarkan motivasi kerja dalam memacu peningkatan kinerja guru. Dan hal ini pula yang membuat

peneliti meneliti dengan memilih judul “Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 5 Agam”.

Dengan demikian, penting untuk melakukan penelitian yang menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di madrasah aliyah negeri (MAN) 5 Agam. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam mengenai hubungan antara dua variabel tersebut serta menjadi dasar untuk meningkatkan kualitas kinerja guru di lingkungan madrasah.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi bahwa motivasi kerja guru belum sepenuhnya berdampak optimal terhadap peningkatan kinerja guru di MAN 5 Agam.

1. Motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 5 Agam sudah tergolong tinggi, namun belum sepenuhnya berdampak optimal terhadap peningkatan kinerja guru secara menyeluruh.
2. Meskipun sebagian guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 5 Agam menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, namun belum seluruhnya tercermin dalam kinerja yang optimal, terutama dalam hal perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.
3. Terdapat indikasi adanya kesenjangan antara tingkat motivasi kerja guru dengan pencapaian kinerja profesionalnya, sehingga diperlukan kajian ilmiah untuk mengkaji sejauh mana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru secara keseluruhan.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada kajian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 5 Agam. Fokus penelitian mencakup apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 5 Agam.

D. Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 5 Agam.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 5 Agam.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan keilmuan di bidang manajemen pendidikan, khususnya terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah.

2. Manfaat Praktis:

- a. Bagi Penulis: Menambah wawasan dan pengalaman dalam menyusun karya ilmiah serta memahami dinamika motivasi kerja dan kinerja guru.
- b. Bagi Sekolah: Memberikan masukan terkait strategi peningkatan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja guru.
- c. Bagi Kepala Sekolah: Memberikan pemahaman tentang pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi bagi guru.
- d. Bagi Mahasiswa: Penelitian ini diharapkan untuk dapat menambah bahan ajaran maupun pengetahuan bagi mahasiswa mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah.

G. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi kekeliruan dalam memahami judul skripsi ini maka perlu bagi peneliti untuk menjelaskan beberapa hal. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Untuk memperjelas ruang lingkup penelitian, maka kedua variabel tersebut didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

motivasi kerja merupakan keadaan psikologis yang mendorong guru untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat, tanggung jawab, dan tujuan yang jelas, baik berasal dari dalam diri (internal) seperti tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, memiliki perasaan senang dalam bekerja, dan kepuasan kerja, maupun dari luar (eksternal)

seperti insentif dan apresiasi. Dimensi motivasi internal mencakup tanggung jawab, tujuan yang menantang, perasaan senang dalam bekerja, dan dorongan untuk berprestasi. Dimensi motivasi eksternal mencakup kebutuhan hidup, insentif, serta dukungan lingkungan kerja.

2. Kinerja Guru

Kemampuan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya meliputi perencanaan pembelajaran, penguasaan materi, penggunaan metode mengajar yang tepat, pengelolaan kelas, serta evaluasi pembelajaran, sesuai dengan standar pendidikan dan peraturan yang berlaku. Kinerja guru mencerminkan efektivitas dan efisiensi guru dalam mencapai tujuan pembelajaran serta pengembangan peserta didik secara menyeluruh.

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Jadi, yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemampuan guru dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan.