
Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Jombang

Qurrotu A'yun¹

¹Universitas Darul Ulum Jombang

Email : Qurrotu.ayun@gmail.com

Abstrak : Tesis ini membahas kinerja guru di MI Jombang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi dan mengungkap Program-program kinerja yang diterapkan dan diaktualisasikan dalam membentuk karakter/akhlak siswa dan mengungkap dampak dari pembiasaan dari budaya keagamaan terhadap karakter siswa. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian evaluasi dengan pendekatan kualitatif dengan menggunakan jenis penelitian survey lapangan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sasaran penelitian adalah tenaga pendidik atau guru MI Jombang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable motivasi guru memberikan kontribusi yang besar terhadap variable kinerja guru MI di Jombang. Artinya ketika seorang guru dapat merancang dan melaksanakan pembelajaran dan sanggup mengembangkan kinerja dengan baik maka guru tersebut sanggup mengembangkan kompetensinya dan membuat kinerja guru tersebut meningkat. Guru yang memiliki *self-determination*, akan bisa bekerjasama dan berkoordinasi dengan pihak lain demi kelancaran proses pembelajaran, sehingga segala bentuk permasalahan akan cepat teratasi dengan adanya kerjasama dan koordinasi dengan pihak lain.

Kata Kunci : *Religious Culture, Pendidikan karakter, Motivasi, kinerja*

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu proses yang tidak bisa dipisahkan dengan proses peningkatan pelayanan pendidikan oleh guru. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 mengamanatkan bahwa Pendidikan menengah pada pasal 18 merupakan lanjutan pendidikan dasar (Depdiknas, 2003:14) ¹lebih lanjut dijelaskan bahwa Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK) atau bentuk lain yang sederajat

Kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Jombang, salah satunya dapat dilihat dari hasil uji sertifikasi melalui portopolio. Data di Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang peserta yang lulus sertifikasi untuk kuota tahun 2006 dari 81 orang yang lulus hanya 32 dan tahun 2007 dari kuota 887 yang lulus hanya 355 orang. Dengan demikian pada dua tahun tersebut, dari kuota yang ada yang lulus berkisar pada angka 40% dari seluruh peserta yang mengikutinya.

Masih rendahnya kinerja guru seperti mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya, struktur tugas yang tidak jelas, jadwal kerja yang tumpang tindih. Seorang guru harus memiliki persyaratan-persyaratan khusus, mengetahui landasan pendidikan untuk mentransformasikan informasi maupun pelajaran kepada siswa. Meskipun demikian guru bukanlah satu-satunya sumber informasi di dalam kelas, siswa harus diberi kesempatan untuk mengembangkan diri. Tugas guru yang utama bukan lagi menyampaikan pengetahuan melainkan memupuk pengertian, membimbing mereka untuk belajar sendiri. Kemampuan untuk menemukan sendiri dan belajar sendiri dianggap dapat dipelajari (Nasution, 2002: 21).²

Guru sebagai tenaga profesional seharusnya memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidangnya seperti sabda nabi Muhammad SAW,

«إِذَا وُسِدَ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ»

“Apabila suatu perkara diserahkan kepada yang bukan ahlinya maka tunggulah kehancurannya” (HR. Al Bukhari)

Guru yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam bidangnya akan mampu melihat ke depan dalam peningkatan perkembangan unit pelayanan teknis. Kinerja guru dapat dilihat dari penguasaan guru terhadap kompetensi yang dimiliki sebagai tenaga profesional.

Motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Wahjosumidjo, 1994: 177). Sedangkan menurut Berelson & Steiner (dalam Wahjosumidjo, 1994: 179)³ menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar supaya mengarah tercapainya tujuan organisasinya seperti dalam QS At Taubah berikut.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min 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.

Kinerja guru juga ditentukan oleh disiplin kerja yang tinggi. 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 hal ini sesuai dengan perintah Allah SWT dalam QS AS Saffat 37:61

لِيَمْتَلِ هَذَا قَلْبُكُم مِّنَ الْعَامِلِينَ

Untuk kemenangan serupa ini hendaklah berusaha orang-orang yang bekerja. Kurang disiplinnya guru-guru dalam melaksanakan tugas, seperti datang ke sekolah terlambat, bersikap masa bodoh terhadap siswa berakibat kualitas peserta didik menjadi rendah.

1. Rumusan Masalah

- Apakah ada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru MI di Jombang.
- Apakah ada hubungan disiplin kerja terhadap kinerja guru MI di Jombang.

- c. Apakah ada hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru MI di Jombang.
2. Tujuan Penelitian
Berdasarkan permasalahan di atas maka tujuan penelitian ini adalah:
 - a. Untuk mengetahui adanya hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru MI di Jombang
 - b. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru MI di Jombang.
 - c. Untuk mengetahui ada hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru MI di Jombang.

PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru di peroleh $F_{regresi} = 1,019$ dan $sig. 0,374$ ($P > 0,05$) berarti tidak ada hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru. dari temuan ini menunjukkan hipotesis penelitian yang menyatakan ada hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja guru di tolak/tidak terbukti.

Hasil uji parsial antara motivasi kerja dengan kinerja guru diperoleh $t=1,233$ dan $sig = 0,228$ ($P > 0,05$) berarti tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Temuan ini menunjukkan hipotesis penelitian yang menyatakan ada hubungan positif antara motivasi kerjaguru ditolak atau tidak terbukti

Hasil uji parsial antara disiplin kerja dengan kinerja guru diperoleh $t=0,597$ dan $sig = 0,555$ ($P > 0,05$) berarti tidak ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru. Temuan ini menunjukkan hipotesis penelitian yang menyatakan ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja guru ditolak atau tidak terbukti.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa sumbangan efektif tiap variabel, variable Motivasi Kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,228 atau ($P > 0,05\%$) sementara sumbangan efektif variabel dukungan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,555 atau ($P > 0,05\%$) maka berdasarkan hal tersebut bahwa variabel disiplin kerja (X_2) memiliki hubungan lebih dominan dengan variabel kinerja guru (Y) daripada variabel motivasi guru (X_1).

Penelitian yang dilakukan kepada guru MI di Jombang diperoleh hasil bahwa variable motivasi guru memberikan kontribusi yang besar terhadap variable kinerja guru MI di Jombang. Artinya ketika seorang guru dapat merancang dan melaksanakan pembelajaran dan sanggup mengembangkan kinerja dengan baik maka guru tersebut sanggup mengembangkan kompetensinya dan membuat kinerja guru tersebut meningkat. Meaning ini terkait dengan kepedulian dan kebermaknaan individu terhadap apa yang dilakukannya dalam pekerjaannya. (Spreitzer, (1995); Thomas & Velthouse, (1990). Disisi lain guru yang merasa dapat melakukan aktivitas pekerjaannya dengan menggunakan keahlian yang mereka miliki, mereka yakin dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan kinerja yang tinggi dan diberdayakan akan cenderung efektif dan proaktif dalam melaksanakan tanggung jawabnya (Spreitzer, 1995).

Guru yang memiliki *self-determination*, akan bisa bekerjasama dan berkoordinasi dengan pihak lain demi kelancaran proses pembelajaran, sehingga segala bentuk permasalahan akan cepat teratasi dengan adanya kerjasama dan koordinasi dengan pihak lain. Kerjasama yang terjalin dengan baik dapat menyelesaikan permasalahan yang bisa mendukung perjuangan dan perubahan akan menjadi energi tambahan dalam melaksanakan kewajibannya dan menyelesaikan permasalahannya. (Oktaviani&Dahesihsari, 2018).

Guru yang merasa mampu memberikan dampak nyata dalam pembelajaran sehingga guru terdorong untuk terus berusaha mengembangkan kompetensi profesionalnya dengan harapan dapat memberikan hasil kerja yang luar biasa bagi diri dan lingkungan dimana guru tersebut melakukan aktivitas pembelajaran. Oleh karena itu, kinerja guru MI di Jombang yang dimiliki guru dapat memberikan perubahan yang lebih baik bagi siswa dan lingkungan sekolah. Individu dengan menunjukkan hasil kerja yang memuaskan bisa berdampak signifikan untuk organisasi dan kepuasan individu tersebut dan merasa diberdayakan (Oktaviani & Dahesihsari, 2018).

Guru yang merasa kalau dirinya diberdayakan oleh lembaga dimana ia bekerja, guru tersebut akan menemukan makna disetiap pekerjaannya bahkan mampu membuat dirinya sebagai ‘mesin penggerak’ pemberdayaan, menyalurkan energinya untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik (Spreitzer; Kizilos, & Nason, 1997). Disisi lain tidak dapat dipungkiri bahwa guru akan terdorong lebih kreatif apabila didukung oleh iklim organisasi yang positif, sehingga guru merasa memiliki keleluasaan dalam menyampaikan gagasan.

Sosok pimpinan yang bisa menginspirasi dan memotivasi bawahan juga berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga guru akan merasa memiliki kebebasan untuk mengekspresikan semua ide atau gagasannya. Kinerja guru dapat muncul dan tumbuh dan dikembangkan dengan baik sehingga tujuan organisasi sekolah tersebut bisa dicapai (Ghifari, dkk, 2019).

Guru-guru yang terberdayakan secara psikologis akan menunjukkan karakteristik selalu mengembangkan kinerja dalam pembelajaran sangat memerlukan kesadaran tinggi untuk beralih ke pola pembelajaran konstruktivisme dan terbuka, mampu mengembangkan keterampilan berfikir, mampu memilih metode atau media pembelajaran yang dapat menunjang dan mengembangkan kreativitas peserta didik (*student center*) secara tepat.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasannya yang telah dilakukan disimpulkan:

1. Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru ada Madrasah Ibtidaiyah di Jombang.
2. Terdapat hubungan positif disiplin kerja dengan kinerja guru ada Madrasah Ibtidaiyah di Jombang.
3. Hipotesis pertama ada hubungan positif antara motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) Madrasah Ibtidaiyah di Jombang.
4. Hasil analisis diskriptif ditemukan hasil bahwa kinerja guru MI Perak Jombang pada subjek penelitian cenderung rendah (26%) hingga sedang (45%), untuk motivasi kerja pada subjek penelitian cenderung rendah (37%) hingga sedang (45%), dan dukungan disiplin kerja pada subjek penelitian cenderung sedang (30%) hingga tinggi (50%).

DAFTAR PUSTAKA

- Allan Thoma. 1997. *Motivasi dan Produktifitas Kerja*. Jakarta: BPK Gunung Mulia
- Anoraga, Panji. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta. Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Jakarta
- Budiono. 1994. *Manajemen Pembelajaran*. Jakarta: Ereka Cipta Buchori. 2004. *Motivasi dan nProduktivitas Kerja*. Jakarta: Rieneka Cipta
- Campbell. 1983. *Introduction to Educational Administration*. Massachussetts. Allyn and Bacon, Inc.
- Depdikbub. 1990. *Petunjuk Proses belajar Mengajar*. Jakarta:
- Dirjendikdasmen Depdiknas. 2007. *Kebijakan Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Depdiknas
- Depdiknas. 2003. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003*. Jakarta: Dirjendikdasmen.
- Dessler. 1984. *Manajmen Personal : Teknik dan Konsep Modern*, Alih Bahasa oleh Agus Dharma (Edisi Ketiga). Jakarta :Erlangga.
- Dimiyati dan Mudjiono. 1994. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta : Rineka Cipta. Ermaya Suradinata. (1997), *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintahan*, Cet. I, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Umum
- Fattah. 2000. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya. Gage & Berliner . 1984. *Educatioon Psychology*. London : Hoghton Nifflin Company.
- Hadi, Sutrisno. 1994. *Statistik II*. Yogyakarta: Fak. Psikologi UGM
- Handoko. 1993. *Menejemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE.
- Hersey, Paul and Kenneth H. Blancard. 1993. *Management of Organizational Behaviour, Utilizing, Human Resources. 6th edition*. Prentice Hall.

- Hasibua. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPK. Gunung
- Macmud, Amir. 1987. *Pembinaan Politik Dalam Negeri Indonesia*. Jakarta : Gramedia.
- Mangkunegara, A.A.,. 2000. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manulang. 2001. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Maslow, Abraham. 1994. *Motivasi dan Kepribadian*. Jakarta : Pustaka Banawan.
- Mc Cielland, D.C. 1978. *Managing Motivation to Expand Human Freedom*. American Psychologist.
- Mc. Donald. 2001. *Motivation*. New York. American Psychologis. Moekijat. 1991. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung : Alumni.
- Moenir. 2002. H.A.S., 1995. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mudjiono. 1994. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada