

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Beberapa faktor yang mendorong kinerja guru adalah motivasi kerja guru. Selaras dengan yang disampaikan beberapa peneliti terdahulu bahwa menggunakan motivasi kerja yang tinggi bisa menaikkan kinerja dalam arti adanya rangsangan/stimulus motivasi pegawai (dalam hal ini tenaga pendidik) bisa berkinerja semakin baik (Suswati, E, 2021). Motivasi adalah istilah yang dapat diartikan mendorong atau menggerakkan. Motivasi berasal dari bahasa Inggris “to move” yang sama dengan Bahasa latin “movere”. Dalam sudut pandang psikologi, motivasi adalah merupakan suatu proses yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu, baik yang bersumber dari dalam maupun luar pada diri seseorang. Melalui motivasi kerja, seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal sehingga target dan tujuan suatu organisasi akan tercapai.

Sebuah motivasi wajib dilakukan oleh seorang Pimpinan kepada bawahan, dan untuk melakukan sebuah motivasi seorang pemimpin harus mengetahui karakter serta hal-hal yang diinginkan dan disukai oleh bawahannya demi tercapainya sebuah tujuan organisasi yang lebih berkualitas. Menurut Sastrohadiwiryo (2013:119) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi bagi manusia lainnya, mendorong untuk melakukan kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai sebuah kebutuhan

jiwa yang memberikan kepuasan dalam dirinya atau mengurangi ketidakseimbangan hidup.

Motivasi kerja dapat mendorong terbentuknya kinerja guru melalui psikologi guru yang memuaskan. Motivasi secara general bisa digambarkan menjadi kebutuhan yang mendorong perilaku buat tujuan tertentu, sehingga motivasi kerja dapat menyebabkan semangat atau dorongan guru untuk bekerja yang lebih baik. Variabel motivasi kerja secara langsung dapat menciptakan kinerja guru yang lebih baik (Hidayat *et al*, 2018).

Menurut Hasibuan, motivasi adalah bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai sebuah dukungan yang didapatkan seseorang dari pimpinannya yang nantinya hal ini bisa menjadi pemicu semangat masing-masing orang karena merasa dihargai dan diperhatikan sehingga secara tidak langsung akan menimbulkan dan bahkan membangun keinginan masing-masing guru untuk terus bekerja dengan giat dan memberikan kontribusi terbaik mereka kepada instansi tersebut.

Dari pendapat para ahli diatas, penulis ingin menganalisa lebih jauh tentang seberapa besar pengaruh adanya program insentif, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja guru. Dari hasil penelitian yang penulis lakukan nantinya akan menjadi sebuah catatan yang dapat dijadikan sebagai salah satu masukan kepada pemerintah dalam penangan program insentif untuk kedepannya.

Dalam kehidupan dimasa yang sulit akhir-akhir ini, sebagai umat Islam kita ditantang untuk bisa lebih survive, dan membangun kembali tatanan kehidupannya telah mengalami banyak kemunduran baik itu kemunduran moral, ekonomi, sosial, politik dan sebagainya. Allah SWT telah memberikan sebuah petunjuk kepada umat Islam sebagai khaira ummah (umat terbaik) agar tidak salah alamat.

Motivasi kerja pasti dimiliki oleh setiap manusia, akan tetapi pada kenyataannya sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan merealisasikan apa yang diharapkan. Ada manusia yang memiliki dorongan untuk bekerja itu sangat kuat, sehingga peluang individu semakin besar untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Di dalam Al-Qur'an mengajurkan bekerja yakni dalam Q.S.At-Taubah: 105 yang artinya: *“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”*.

Menurut Abraham Maslow mengemukakan bahwa motivasi didorong oleh pemenuhan kebutuhan manusia yang berjenjang, mulai dari kebutuhan fisiologis (dasar), rasa aman, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri (Darim, 2020)

Motivasi kerja guru sangat berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa adalah kinerja guru didalam kelas yang mana guru mampu menjelaskan materi dengan baik, mampu menumbuhkan motivasi belajar siswa dengan baik, mampu membimbing dan mengarahkan siswa dalam pembelajaran sehingga siswa akan lebih bersemangat dalam belajar, memiliki rasa senang dengan kegiatan pembelajaran yang diikutinya dan merasa mudah dalam memahami apa yang disampaikan oleh guru.

Motivasi kerja merupakan penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme, dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur, sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah. Guru harus mampu memberikan motivasi kepada mereka untuk menggerakkan atau memacu para peserta didik agar timbul keinginan dan kemauannya untuk meningkatkan prestasi belajar sehingga tercapai tujuan Pendidikan sesuai yang diharapkan dan di tetapkan dalam kurikulum sekolah.

Proses Pendidikan dapat diperoleh melalui lembaga formal, informal, dan non formal. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal yang komponennya terdiri atas kepala sekolah, komite sekolah, pengawas, tenaga pendidik atau guru, tenaga kependidikan, peserta didik, fasilitas, anggaran dan masyarakat. Komponen dari pendidikan formal yang ada di sekolah memegang peran penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Salah satu komponen yang amat penting yakni kehadiran tenaga pendidik atau guru, karena dapat menunjang dan mempengaruhi proses dan hasil pembelajaran. Hal ini akan

mengacu terhadap kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja guru.

Kinerja adalah sebuah gambaran mengenai level pencapaian tertentu dalam suatu kegiatan, kebijakan, tujuan, misi, dan visi yang tertera dalam suatu perencanaan strategi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi/lembaga yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang mencakup aspek mengajar, membimbing, melatih, dan mendidik siswa, serta dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja guru yang baik mencerminkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan.

Terlaksana dan suksesnya suatu kegiatan pembelajaran, pertama harus ada dorongan atau motivasi untuk melaksanakan kegiatan tersebut, karena motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan bergayut dengan persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu.

Hal ini dapat dilihat dari aktivitas atau ketertarikan tenaga pengajar selama melaksanakan proses pelajaran, hal ini dapat dilihat melalui hasil pengajaran pada karakter suswa-siswi misalnya aktif dalam mengajukan pertanyaan, antusias mengikuti pelajaran, rajin mengumpulkan tugas tepat waktu, tidak adanya keterlambatan dalam mengikuti pembelajaran di sekolah, dan sebagainya.

Proses pembelajaran akan berlangsung dengan baik apabila didukung oleh pendidik yang mempunyai kompetensi dan kinerja yang tinggi, karena pendidik merupakan ujung tombak dan pelaksana terdepan Pendidikan anak-anak di sekolah para calon penerus bangsa. Pendidik yang mempunyai kinerja yang baik akan mampu menumbuhkan semangat dan motivasi belajar peserta didik yang lebih baik, yang pada akhirnya mampu meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara 2001). Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya (Sutrisno 2016):

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, Motivasi yang diberikan organisasi akan menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawannya". "Tunjangan insentif ini adalah tunjangan

dimana dalam pelaksanaannya diberikan sebagai apresiasi atas peran para guru, sekaligus memotivasi mereka dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan belajar, pemberian tunjangan fungsional guru bukan PNS ini tertuang dalam Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 1 Tahun 2018" (Dirjen Pendidikan Islam M Ali Ramdhani, 2023).

Tugas guru sangat berat karena menyangkut masa depan bangsa dengan memberikan pendidikan pada generasi penerusnya. Oleh sebab itu, tugas berat harus mendapatkan penghargaan yang sepadan dengan memberkan penghasilan lebih bagi guru dengan memberikannya insentif. Menurut (M Ilhamsyah, 2023) bahwa Guru adalah tenaga pengajar dan pendidik yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi psikomotorik, kognitif, maupun potensi afektif". Guru yang mempunyai kinerja baik akan mampu menumbuhkan semangat dan motivasi belajar peserta didik, maka guru juga harus diberikan motivasi kerja dengan memberikan insentif (Rani Febriyani, 2023).

Para guru akan merasa memiliki kinerja yang baik dan termotivasi saat pihak sekolah dapat memperhatikan tingkat kesejahteraan dari para guru. Perhatian pemerintah saat ini pada guru sudah mulai menunjukkan arah yang lebih baik dimana guru mendapatkan tunjangan sertifikasi maupun insentif lainnya (C Pasaribu, 2015). Pemberian insentif di luar gaji pokok guru akan meningkatkan motivasi dalam mengajar dan mendidik. "Pemberian insentif ini sebagai salah satu motivasi yang diyakini sebagai salah satu bentuk pelaksana

kesejahteraan pekerja, dimana diharapkan akan mendorong kinerja dan kreatifitas untuk memiliki hasil penilaian standart yang melampaui atau lebih tinggi dari standar-standar yang ditetapkan oleh pelaksana kegiatan usaha”. Insentif merupakan perangsang untuk peningkatan kinerja guru dalam mendidik (H Setyono, 2011).

Kita dapat memaknai kinerja guru sebagai kemampuan, aplikasi dan hasil kerja yang baik dan prestasi kerja dari apa yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan kepribadian, profesional dan interaksi guru dengan masyarakat dan lingkungan kerja merupakan bentuk dari kinerja guru yang harus terus ditingkatkan guna mencapai hasil yang memuaskan bagi lembaga pendidikan.

Guru harus melakukan pekerjaan sesuai lingkup pekerjaan dengan apa yang ia ketahui dan profesi sebagai pendidik. Tugas pemerintah dan sekolah memperhatikan kesejahteraan guru. Upaya pemerintah harus terus ditingkatkan dalam usaha meningkatkan kemampuan bagi guru yang dapat dilakukan dengan peningkatan kompetensi guru dan memberikan insentif sebagai motivasi kerja terutama bagi guru yang masih berstatus honorer. Pemerataan perhatian pemerintah bagi guru baik pegawai negeri sipil maupun yang masih berstatus honorer sangat penting demi kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa sebagai generasi penerus bangsa (Nurul Anisa, 2023)

Memberikan insentif bagi guru akan memberikan semangat kerja yang baik. Insentif itu sendiri merupakan sebuah penghargaan atau ganjaran yang diberikan kepada karyawan yang dalam pembahasan ini adalah kepada guru. Makna Insentif dapat berlainan namun pada intinya dan umunya berbentuk uang. “Insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang” (Andi Baso Toto, 2019).

Pemberian insentif pada prinsipnya sebagai penghormatan terhadap guru yang telah menunjukkan kemampuannya dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya yang tujuannya untuk memotivasi kerja. Pengelola lembaga pendidikan harus mampu memberikan insentif baik dengan mengajukan pada pemerintah maupun dana yayasan bagi sekolah yang berada di bawah naungan yayasan. Sudah saatnya guru diberikan penghargaan yang setinggi-tingginya termasuk dalam hal materi yang harus di dapatnya. Guru harus diberikan tanda jasa yang baik dan layak sehingga motivasi kerja juga terus meningkat. Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai (Rochmatetal, 2013). Menurut Nafriзал, (2012) Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan.

Meskipun tugas guru adalah mengajar dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa guru juga manusia biasa seperti lainnya, bahwa guru juga butuh dukungan, baik secara moral maupun finansial untuk meningkatkan kompetensinya dalam menjalankan tugas, untuk menjaga motivasinya dalam bekerja, agar kualitas Pendidikan di Indonesia semakin terjaga. Dari alasan diatas penulis ingin mengupas lebih dalam dan ingin membuktikan bahwa insentif sangat penting bagi guru, termasuk dalam hal ini guru madrasah di kabupaten Lamongan.

Kebijakan pemberian insentif bagi guru selalu menjadi isu populis di beberapa negara, termasuk Indonesia. Namun, implementasi kebijakan nyatanya tidak selalu berjalan mulus. Pemberian insentif yang tidak merata justru berpotensi menimbulkan masalah baru, terutama terkait dengan kesenjangan sosial di antara para guru. (Irfan Ansori, S.Sy, 2024)

Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan diketahui bahwa belum maksimalnya pemberian insentif kepada guru baik dari pemerintah maupun dari yayasan yang mengelola lembaga pendidikan. Masih banyak guru, terutama guru honorer yang mendapatkan insentif cukup kecil bahkan masih ada yang belum menerima sama sekali. Hal ini tentunya berpengaruh pada kinerja guru, terlebih lagi gaji guru honorer yang masih tergolong kecil bila dibandingkan dengan guru yang sudah pegawai negeri sipil. Ketimpangan-ketimpangan ini harus diselesaikan dengan baik oleh pemerintah dan pengelola lembaga pendidikan sehingga kinerja guru akan meningkat.

Berdasarkan observasi awal peneliti di salah satu lembaga pendidikan di Kec. Modo Kabupaten Lamongan, dan berdasarkan proses wawancara, bahwa terdapat masalah yang dianggap penting yakni ditemukan bahwa adanya insentif ini tidak serta merta memberikan dampak motivasi kepada Guru Madrasah, tetapi juga memiliki dampak yang sebaliknya bagi guru yang tidak mendapatkannya dan cenderung menimbulkan kecemburuan social.

Atas dasar penemuan inilah peneliti mengangkat topik ini sebagai topik penelitian untuk ditelusuri lebih jauh dengan judul penelitian adalah ***“Pengaruh Insentif, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja guru madrasah di Kabupaten Lamongan”***

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, peneliti membatasi pembahasan dan penelitian pada masalah-masalah, yaitu ;

1. Apakah insentif dapat berpengaruh secara parsial pada motivasi kinerja guru?
2. Apakah lingkungan kerja dapat berpengaruh secara parsial pada motivasi kinerja guru?
3. Apakah komitmen organisasi dapat berpengaruh secara parsial pada motivasi kinerja guru?
4. Apakah insentif, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja guru?

1.3. Batasan Masalah

Agar tidak terjadi lingkup penelitian yang terlalu luas dan keluar dari pokok permasalahan lingkup penelitian yang diteliti, maka peneliti membatasi lingkup penelitian ini berfokus pada “Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Madrasah di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.”.

1.4. Tujuan Penelitian

Kegiatan penelitian memiliki tujuan penelitian sebagai penentu arah dilaksanakannya penelitian. Berikut ini tujuan penelitian.

1. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap motivasi kerja terhadap motivasi kinerja guru madrasah di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap motivasi kerja guru madrasah di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap motivasi Kerja guru madrasah di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.
4. Untuk mengetahui apakah insentif, lingkungan kerja dan komitmen Organisasi berpengaruh secara bersamaan terhadap motivasi kerja guru madrasah di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

1.5. Manfaat Penelitian

Kegiatan penelitian ini memiliki manfaat secara teoritis dan praktis. Berikut ini dijelaskan mengenai manfaat teoritis dan praktis

1.5.1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini berguna untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan dapat menjadi bahan referensi ataupun bahan diskusi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi di Universitas manapun khususnya berkaitan tentang pengaruh pemberian insentif, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan untuk melengkapi dan menambah kajian mengenai pengaruh pemberian insentif yang mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

1.5.2. Manfaat Praktis

Rekomendasi bagi Pemerintah dan Institusi Pendidikan: Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen institusi pendidikan dan masukan kepada pemerintah untuk mengembangkan kebijakan yang meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Institusi dapat fokus pada perbaikan aspek komunikasi, peningkatan kualitas lingkungan kerja, dan strategi yang mendorong motivasi kerja, sehingga produktivitas tenaga pendidik dan kependidikan meningkat.

Sedangkan Lembaga pendidikan dapat mempertimbangkan lagi bagaimana mekanisme pemberian insentif kepada guru yang lebih adil,

memiliki syarat dan ketentuan yang jelas sehingga meminimalisir kecemburuan sosial antar pendidik.

Strategi Peningkatan Kinerja: Skripsi ini dapat membantu lembaga pendidikan dan juga pemerintah dalam merancang program pemberian insentif kepada guru, yang merupakan reward yang tidak tetap, tetapi dapat memotivasi produktivitas guru dalam meningkatkan kinerjanya agar lebih optimal dalam mengemban amanah pendidikan.

Mendukung Pengembangan Profesional Pendidik dan Tenaga Kependidikan : Informasi yang dihasilkan dari penelitian ini dapat digunakan oleh pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya peran komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi dalam kinerja mereka untuk lebih proaktif dalam mengembangkan peningkatan kompetensi diri mengelola motivasi secara personal.