

**HUBUNGAN MORAL KERJA DAN MOTIVASI KERJA
DENGAN KINERJA GURU MTs
DI KECAMATAN KEDUNGREJA KABUPATEN CILACAP**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)**

Oleh:

IAIN PURWOKERTO
YATIMATUL FITRIYANI
NIM. 1323303086

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2017**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengupayakan peningkatan sumber daya manusia, yang mampu menjadi penerus dan pelaksana pembangunan di segala bidang. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.¹

Fungsi dan tujuan Pendidikan nasional yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 (Sisdiknas, Pasal 3) adalah:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan mengembangkan watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan 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.²

Upaya menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas seperti yang terkandung dalam fungsi dan tujuan pendidikan nasional di atas, maka kualitas pendidikan harus selalu ditingkatkan. Dalam rangka meningkatkan kualitas

¹ Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), hlm.4.

² Imam Machali dan Ara Hidayat, *The Handbook Of Education Management: teori dan praktik pengelolaan sekolah/madrasah di Indonesia*, (Yogyakarta: Magister Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015), hlm. 644.

pendidikan tentunya harus didukung dengan peningkatan kualitas tenaga pendidikan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.³

Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa⁴. Guru merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam pencapaian keberhasilan pembelajaran di sekolah. Di tangan gurulah segala perubahan peningkatan pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta didik diharapkan.

Kinerja guru yang peneliti maksud yaitu sebuah wujud kerja guru secara keseluruhan dan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan menggunakan standar kriteria tertentu sebagai acuan, indikator untuk menganalisis kinerja guru yang diambil dari penilaian indikator kerja guru yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil pembelajaran.

Tugas guru dalam KTSP meliputi pengembangan program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar.⁵ Indikator pelaksanaan tugas guru sebagai pengajar ialah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, menilai dan melakukan tindak lanjut. Agar lebih rinci dapat

³ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 12.

⁴ Dermawati, *Penilaian Angka Kredit Guru*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), hlm. 1.

⁵ E. Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 249.

diuraikan seperti perencanaan pembelajaran meliputi, memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/ silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik, menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual, dan mutakhir, merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif, memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran. Kemudian melaksanakan pembelajaran, melakukan evaluasi sebagaimana seharusnya, dalam hal ini guru diminta membuat kisi-kisi, membuat soal, memverifikasi data, mengolah data dan melakukan penafsiran data, dan terakhir melakukan tindak lanjut seperti melakukan pengayaan dan remedial.

Namun kenyataan di lapangan, terlihat fenomena masih ada guru dalam pelaksanaan proses mengajar hanya memperhatikan materi cepat selesai saja, tanpa memperhatikan RPP yang akan menjadi pedoman, penggunaan metode dalam pembelajaran yang belum bervariasi dan sebagian guru masih cenderung hanya menggunakan metode ceramah dalam mengajar, dan dalam mengevaluasi hasil belajar, guru hanya terfokus pada ujian akhir siswa dan tugas-tugas harian kadang diabaikannya, masih ada guru yang belum melaksanakan tindak lanjut dalam pembelajaran seperti kurangnya pengayaan dan remedial kepada siswa.

Melihat perilaku guru seperti itu, maka diperlukan moral kerja guru dalam melaksanakan tugas guru. Pelaksanaan tugas itu dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain berkenaan dengan metode/cara kerja, alat-alat, keterampilan atau keahlian personal, termasuk di dalamnya moral kerja dari

personal yang melaksanakan pekerjaannya.⁶ Keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya berasal dari dalam diri guru yaitu moral kerja. Keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar tidak lepas dari moral kerjanya karena moral kerja bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja, disiplin kerja, dan tanggung jawab.

Moral kerja adalah kesepakatan bathin dalam diri seseorang dalam meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan. Moral kerja sangat penting bagi seorang guru karena moral kerja yang tinggi dapat meningkatkan hasil pelaksanaan tugas guru dalam mengajar dan mencapai mutu yang baik di setiap sekolah.

Salah satu tantangan berat bagi organisasi adalah bagaimana memotivasi anggotanya agar bisa tumbuh dan terbina dengan baik. Di sisi lain, seorang guru memiliki motivasi yang berbeda antara guru satu dengan yang lainnya. Padahal motivasi sangat diperlukan bagi guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga dapat meningkatkan keberhasilan proses pembelajaran. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan suatu hal, dorongan tersebut timbul dari dalam diri maupun dari lingkungan tempat tinggal seseorang.⁷ Sehingga guru yang memiliki motivasi yang tinggi tercermin dari sikap dan perilaku guru yang mau bekerja keras, cenderung bertindak mendayagunakan segenap kemampuan, pikiran keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Apabila para guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong

⁶ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Gunung Agung, 1997), hlm. 121.

⁷ Muh. Hizbul Muflihun, *Manajemen Kinerja Tenaga Pendidik: Relasi Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja*, (Purwokerto: STAIN Press, 2014), hlm. 107.

dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah/madrasah sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Moral kerja dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan cenderung giat bekerja dan berusaha bekerja dengan sebaik mungkin. Guru yang mengikuti berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas diri merupakan bukti guru memiliki motivasi untuk berkembang. Sedangkan dalam melaksanakan tugas mengajar, guru perlu memiliki moral kerja untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah, karena moral kerja yang tinggi dapat meningkatkan hasil pelaksanaan tugas guru dalam mengajar dan mencapai mutu yang baik di setiap sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti, diperoleh informasi bahwa kinerja guru dalam kegiatan proses pembelajaran di MTs di Kecamatan Kedungreja Kabupaten Cilacap masih ada yang belum optimal, diantaranya timbul dari sumber daya manusia (SDM) di Madrasah tersebut yaitu faktor kurangnya pengetahuan tentang teknologi informasi dan komunikasi serta masih ada guru yang berijazah akhir SMA/MA/SMK sehingga akan menghambat kinerja guru tersebut, seperti halnya keterangan Bapak Mustakim, S.Ag. salah satu guru di MTs Syamsul Huda yang peneliti wawancara langsung.⁸

Kinerja guru MTs di Kecamatan Kedungreja Kabupaten Cilacap yang kurang optimal, diantaranya dapat dilihat dari peran dan tugas guru, seperti

⁸ Hasil Wawancara dengan Mustakim, S.Ag. pada tanggal 24 September 2016.

kurang bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya, misalnya guru dalam mengajar hanya asal materi sampai, tidak ada keinginan untuk menggunakan berbagai macam metode. Akibatnya proses belajar mengajar berjalan monoton dan membosankan bagi siswa sehingga hasil belajar siswapun kurang memuaskan. Masih kurangnya guru dalam mengerjakan tugas-tugasnya contoh seperti masih ada guru yang datang terlambat masuk kelas untuk mengajar sementara waktu untuk melakukan proses pembelajaran sudah berlangsung, sehingga peserta didik banyak yang di luar kelas, seperti halnya keterangan Bapak Munjirin Kepala Sekolah MTs-SA Nurul Hidayah.⁹

Disamping itu ada hal yang sudah baik, seperti tersedia fasilitas-fasilitas yang memberikan kemudahan bagi guru dalam melaksanakan tugas sehingga dapat menumbuhkan motivasi guru dalam bekerja, disiplin guru dalam menjalankan tugas di luar mengajar yang berkaitan dengan tugas jabatan dalam madrasah, seperti halnya yang dituturkan oleh beberapa guru MTs di Kecamatan Kedungreja. Suasana kerja yang cukup kondusif juga berkaitan dengan hubungan baik antara kepemimpinan kepala madrasah dengan para guru, maupun hubungan baik antara guru dengan rekan guru lainnya, seperti keterangan Bapak M. Abdul Najib S.Ag.¹⁰

Berdasarkan latar belakang masalah dan alur pikir sebagaimana yang peneliti paparkan di atas, terdapat hubungan antara moral kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Atas dasar alasan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti masalah ini dengan tema “ *HUBUNGAN MORAL KERJA DAN*

⁹ Hasil Wawancara dengan Munjirin, S.Ag. pada tanggal 26 September 2016.

¹⁰ Hasil Wawancara dengan M. Abdul Najib S.Ag. pada tanggal 26 September 2016.

MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU MTs DI KECAMATAN KEDUNGREJA KABUPATEN CILACAP”.

B. Definisi Operasional

Beberapa konsep kunci dalam rumusan masalah yang perlu mendapat penjelasan secara operasional agar memiliki gambaran nyata tentang wujud konsep tersebut, untuk menghindari kesalahan dalam memahami masalah dalam tataran praktis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Moral Kerja

Dalam bahasa Inggris terdapat dua kata yang hampir sama, yaitu *morale* atau *moral*. Ditinjau dari pengucapannya antara kedua kata tersebut hampir sama, tetapi pengertiannya sangat berbeda. Kata *morale* memiliki arti semangat, sedangkan *moral* memiliki arti kesopanan, sopan santun, dan moril. Pada pembahasan ini yang dimaksudkan peneliti adalah *morale* yang memiliki arti semangat. Dengan kata lain secara etimologis moral kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja.¹¹

Moral kerja adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.¹² Secara umum moral kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap atau tingkah laku yang terwujudkan dalam bentuk semangat kerja seseorang dalam kerjanya. Oleh karena moral kerja

¹¹ Ibrohim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 90.

¹² Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012), hlm. 48.

merupakan semangat kerja maka moral kerja itu sangat mempengaruhi produktivitas karyawan.¹³

Adapun moral kerja yang dimaksud oleh peneliti adalah suatu sikap atau tingkah laku yang terwujudkan dalam bentuk semangat kerja seseorang atau sekelompok orang dalam kerjanya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, moral kerja meliputi beberapa indikator, yaitu kegairahan, kualitas untuk bertahan dan semangat kelompok.

2. Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan.¹⁴ Motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.¹⁵

Motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.¹⁶ Motivasi merupakan proses praktis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang.

Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow terdapat lima tingkatan kebutuhan, dari kebutuhan manusia yang paling rendah sampai pada kebutuhan manusia yang paling tinggi. Urutan motivasi yang paling rendah sampai yang paling tinggi.

¹³ Ibrohim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar....*, hlm. 90.

¹⁴ Muh. Hizbul Muflihin, *Manajemen Kinerja Tenaga Pendidik....*, hlm. 107.

¹⁵ M. Sobry Sutikno, *Manajemen Pendidikan Islam: Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan yang Unggul (Tinjauan Umum dan Islami)*, (Lombok: Holistica, 2012), hlm. 47.

¹⁶ Muh. Hizbul Muflihin, *Manajemen Kinerja Tenaga Pendidik....*, hlm. 107.

Adapun motivasi kerja bagi guru yang dimaksud oleh peneliti adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, motivasi kerja meliputi beberapa indikator, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

3. Kinerja Guru

Kata kinerja secara bahasa menurut Wirawan merupakan singkatan dari kinerja energi kerja, yang merupakan padanan dari kata *Performance* (bahasa Inggris), dan sering diindonesiakan menjadi performa. Secara terminologi kinerja adalah sifat, perilaku dan hasil kerja seseorang sebagai bentuk real dari kompetensi seseorang untuk menyelesaikan tugas bagaimana yang menjadi tuntutan pekerjaannya.¹⁷

Kata kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.¹⁸

Guru merupakan orang yang bertugas terikat dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual, emosional, intelektual, fisik, finansial, maupun aspek lainnya.¹⁹

¹⁷ Umi Zulfa, *Alternatif Model Penilaian dan Pengembangan Kinerja Dosen: Strategi Akselerasi Pengembangan Kinerja Dosen dan Perguruan Tinggi*, (Cilacap: Ihya Media, 2013), hlm. 119-120.

¹⁸ Muh. Hizbul Muflih, *Manajemen Kinerja Tenaga Pendidik....*, hlm. 127.

¹⁹ Moh. Roqib dan Nurfuadi, *Kepribadian Guru*, (Purwokerto: STAIN Press, 2011), hlm. 22.

Kinerja guru yang peneliti maksud yaitu sebuah wujud kerja guru secara keseluruhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan menggunakan standar kriteria tertentu sebagai acuan, indikator untuk menganalisis kinerja guru yang diambil dari penilaian indikator kinerja guru yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil pembelajaran.²⁰

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas dan beberapa pertanyaan di atas, maka perumusan permasalahan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Adakah Hubungan Moral Kerja dengan Kinerja Guru MTs di Kecamatan Kedungreja Kabupaten Cilacap?
2. Adakah Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru MTs di Kecamatan Kedungreja Kabupaten Cilacap?
3. Adakah Hubungan Moral Kerja dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama dengan Kinerja Guru MTs di Kecamatan Kedungreja Kabupaten Cilacap?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

²⁰ Dermawati, *Penilaian Angka Kredit Guru....*, hlm. 26-27.

- a. Mengetahui ada atau tidaknya Hubungan Moral Kerja dengan Kinerja Guru MTs di Kecamatan Kedungreja Kabupaten Cilacap.
- b. Mengetahui ada atau tidaknya Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru MTs di Kecamatan Kedungreja Kabupaten Cilacap.
- c. Mengetahui ada atau tidaknya Hubungan Moral Kerja dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama dengan Kinerja Guru MTs di Kecamatan Kedungreja Kabupaten Cilacap.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat setidaknya dalam dua aspek yaitu aspek teoritis dan aspek praktis, antara lain:

a. Aspek Teoritis

Dilihat dari aspek teoritis penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu terutama yang berkembang dengan konsep moral kerja, motivasi kerja dan kinerja guru. Diharapkan juga pada pengembangan teori bidang manajemen pendidikan di sekolah, maka pengertian-pengertian maupun konsep-konsep yang dapat diterapkan dan dikembangkan dalam upaya mewujudkan suatu lingkungan lembaga pendidikan yang kondusif dapat menstimulasi aktivitas dan kreativitas bagi guru, sehingga proses pendidikan dapat berjalan lancar dan berkualitas.

b. Aspek Praktis

Dilihat dari aspek praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai pertimbangan khususnya yang berhubungan dengan

kinerja guru-guru MTs di Kecamatan Kedungreja Kabupaten Cilacap dalam keterlibatannya pada proses pendidikan. Dan sebagai sumbangan pemikiran untuk pengembangan Guru MTs di Kecamatan Kedungreja Kabupaten Cilacap. Serta bagi peneliti, sebagai referensi tambahan dalam rangka mengadakan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

E. Kajian Pustaka

Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil yang optimal.²¹ Guru merupakan orang yang bertugas terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual, emosional, intelektual, fisik, finansial, maupun aspek lainnya.²²

Dari pengertian di atas kinerja guru pada intinya adalah sebuah wujud kerja guru secara keseluruhan dan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan menggunakan standar kriteria tertentu sebagai acuan, indikator untuk menganalisis kinerja guru yang diambil dari penilaian indikator kerja guru yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil pembelajaran.²³

Moral kerja merupakan kesepakatan bathiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.²⁴ Moral kerja merupakan sebagai suatu

145. ²¹ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2010), hlm.

²² Moh. Roqib dan Nurfuadi, *Kepribadian Guru....*, hlm. 22.

²³ Dermawati, *Penilaian Angka Kredit Guru....*, hlm. 26-27.

²⁴ Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok....*, hlm. 48.

sikap dan tingkah laku yang merupakan perwujudan suatu kemauan yang dibawa serta ke sekolah dan kerjanya.²⁵

Secara umum moral kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap atau tingkah laku yang terwujudkan dalam bentuk semangat kerja seseorang dalam kerjanya.

Dari dua pengertian di atas pada intinya moral kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang terwujudkan dalam bentuk semangat kerja seseorang dalam kerjanya.

Motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.²⁶ Motivasi kerja merupakan dorongan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan sesuatu sehingga dia bisa mengerjakan lebih dari seharusnya.²⁷ Dari dua pengertian tersebut motivasi kerja pada intinya merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Inggar Ermi Agustiani dalam skripsinya²⁸, menjelaskan bahwa Manajemen Pembinaan Moral Kerja Guru MI Istiqomah Sambas Purbalingga merupakan usaha sekolah dalam meningkatkan semangat kerja para guru. Proses Manajemen Pembinaan Moral Kerja Guru MI Istiqomah Sambas Purbalingga dilakukan melalui empat tahap, yakni: *pertama*, yakni perencanaan, *kedua*, yakni

²⁵ Ibrohim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar....*, hlm. 90.

²⁶ Muh. Hizbul Muflihah, *Manajemen Kinerja Tenaga Pendidik....*, hlm. 107.

²⁷ Abdus Salam Az, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hlm. 245.

²⁸ Inggar Ermi Agustiani, *Manajemen Pembinaan Moral Kerja Guru MI Istiqomah Sambas Purbalingga*, (Purwokerto: Skripsi IAIN Purwokerto, 2016), hlm. V.

pengorganisasian, *ketiga*, yakni pelaksanaan, *keempat* yakni melakukan evaluasi.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini diketahui bahwa Manajemen Pembinaan Moral Kerja Guru MI Istiqomah Sambas Purbalingga merupakan usaha sekolah dalam meningkatkan semangat kerja para guru. Proses Manajemen Pembinaan Moral Kerja Guru MI Istiqomah Sambas Purbalingga dilakukan melalui empat tahap, yakni: *pertama*, perencanaan yakni dengan merencanakan berbagai model pembinaan moral kerja untuk para guru, *kedua*, yakni pengorganisasian yaitu dengan menentukan siapa yang akan bertanggung jawab dalam kegiatan pembinaan moral kerja bagi guru, *ketiga*, yakni pelaksanaan yaitu dengan melaksanakan kegiatan pembinaan moral kerja bagi guru dengan melaksanakan aspek-spek moral kerja, *keempat* yakni melakukan evaluasi apakah hasil sudah sesuai yang direncanakan atau belum.

Titiek Agustinari dalam skripsinya²⁹, menjelaskan bahwa bersangkutan telah melakukan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Jetis Kabupaten Yogyakarta.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Jetis Kabupaten Yogyakarta. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi

²⁹ Titiek Agustinari, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Jetis Kabupaten Yogyakarta", Eprints.uny.ac.id. diakses pada 01 Oktober 2016, Pukul 20.00 WIB.

kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh harga t hitung sebesar 4,455 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,671 pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien determinasi 0,284 sehingga dapat disimpulkan kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 28,4% sedangkan 71,6% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Kedua penelitian diatas sama-sama merupakan penelitian tentang moral kerja ataupun motivasi kerja terhadap kinerja guru. Inggar Ermi Agustiani mengkaji tentang moral kerja yang meliputi proses manajemen pembinaan moral kerja yang meliputi empat tahap, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi pembinaan moral kerja. Dan Titiek Agustinari mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Jetis Kabupaten Yogyakarta yang terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

Dari beberapa hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, jelaslah penelitian tentang Hubungan Moral Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru MTs di Kecamatan Kedungreja Kabupaten Cilacap berbeda dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya, walaupun terdapat karya atau hasil penelitian yang menyinggung tentang hubungan moral kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, akan tetapi belum sepenuhnya terfokus.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh terhadap penelitian ini, maka perlu dijelaskan bahwa penelitian ini terbagi menjadi tiga bagian, yaitu:

Pada bagian awal penelitian ini berisi halaman judul, halaman pernyataan keaslian, halaman pengesahan, halaman nota dinas pembimbing, halaman persembahan, halaman abstrak, halaman motto, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, dan daftar lampiran.

Pada bagian kedua yang terdiri dari lima bab dengan uraian sebagai berikut:

Bab Pertama merupakan pendahuluan, yang berisi tentang latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka dan sistematika pembahasan.

Bab Kedua merupakan landasan teori yang terdiri lima sub bab yaitu sub bab pertama tentang moral kerja yang memuat pengertian moral kerja, aspek-aspek dan indikator-indikator moral kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi moral kerja dan tujuan pembinaan moral kerja guru, Sub bab yang kedua tentang motivasi kerja yang memuat pengertian motivasi kerja, teori motivasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan teknik-teknik memotivasi, sub bab yang ketiga tentang kinerja guru yang memuat pengertian kinerja guru, tugas guru, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, sub bab yang keempat tentang kerangka berfikir, dan sub bab yang kelima tentang rumusan hipotesis penelitian.

Bab Ketiga merupakan metode penelitian, yang berisi jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, indikator penelitian, teknik pengumpulan data penelitian, dan teknik analisis data penelitian.

Bab Keempat merupakan pembahasan hasil penelitian. Pada bab ini merupakan hasil dari penelitian yang berisi pengujian instrumen penelitian, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

Bab Kelima merupakan penutup, yang meliputi kesimpulan dan saran-saran.

Pada bagian akhir memuat daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian yang mengacu pada hipotesis yang dibuat, maka disimpulkan bahwa.

1. Berdasarkan dari pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh tidak ada hubungan antara moral kerja dengan kinerja guru yang ditunjukkan oleh harga t hasil perhitungan (t statistik uji) sebesar 1,427 lebih kecil dari t yang diperoleh dari tabel sebesar 1,6918. Hal ini juga didukung oleh analisis korelasi yang menghasilkan koefisien korelasi antara moral kerja dengan kinerja guru sebesar 0,239 yang termasuk dalam kategori hubungan rendah. Hubungan yang rendah disebabkan banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Hal ini juga dapat dilihat dari kontribusi moral kerja dengan kinerja guru yang rendah yaitu hanya sebesar 5,71%.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru yang ditunjukkan oleh harga t hasil perhitungan (t statistik uji) sebesar 0,653 lebih kecil dari t yang diperoleh dari tabel sebesar 1,6918. Hal ini juga didukung oleh analisis korelasi yang menghasilkan koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 0,112 yang termasuk dalam kategori hubungan sangat rendah. Hubungan yang sangat rendah disebabkan banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Hal ini juga dapat dilihat dari kontribusi motivasi kerja dengan kinerja guru yang sangat rendah yaitu hanya sebesar 1,25%.

3. Moral kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak mempunyai hubungan dengan kinerja guru. Hal ini juga didukung oleh hasil analisis hubungan moral kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru berdasarkan nilai R pada tabel model summary, dapat diketahui bahwa besarnya koefisien antara X_1 , X_2 dan Y adalah sebesar 0,249 yang termasuk dalam katagori rendah. Hubungan yang rendah antara moral kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru disebabkan banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Hal ini juga dapat dilihat dari kontribusi moral kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru yang rendah yaitu hanya sebesar 6,2%.
4. Dari persamaan regresi juga diperlihatkan besarnya $Y = 2,010 + 0,143X_1 + 0,060X_2$ yang mengandung pengertian bahwa, konstanta sebesar 2,010, artinya moral kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja guru (Y) nilainya adalah 2,010. Koefisien regresi variabel moral kerja (X_1) adalah sebesar 0,143, artinya jika variabel moral kerja (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan dan variabel motivasi kerja (X_2) tetap, maka kinerja guru (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,143. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) adalah sebesar 0,060, artinya jika variabel motivasi kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan dan variabel moral kerja (X_1) tetap, maka kinerja guru (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,060. Apabila variabel moral kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja guru (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,203.

5. Semakin rendah moral kerja dan motivasi kerja, maka semakin rendah juga kinerja guru. Begitu pula sebaliknya, semakin tinggi moral kerja dan motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil analisis, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepala sekolah diharapkan meningkatkan moral kerja para guru dengan memperhatikan dan mengoptimalkan faktor-faktor maupun aspek-aspek yang dapat meningkatkan moral kerja seperti memberikan penghargaan, gaji, menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman, menyenangkan dan adanya kerja sama yang baik dengan semua.
2. Kepala sekolah seharusnya memberikan perhatian dan dukungan kepada guru yang berprestasi misalnya dalam bentuk pemberian insentif dan ucapan selamat, memberi kepercayaan bagi guru untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Sekolah juga perlu menyediakan fasilitas yang mendukung guru berprestasi untuk bekerja lebih baik lagi, misal: menyediakan media belajar yang memadai, alat peraga.
3. Kepada para guru seharusnya membina hubungan melalui kerjasama yang baik antara guru dengan atasan ataupun dengan sesama guru. Hal tersebut bertujuan untuk membina situasi kondusif, kelancaran dan keakraban di lingkungan kerja.
4. Untuk peneliti selanjutnya melihat dari hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara moral kerja dan

motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru kemungkinan karena peneliti salah dalam memilih indikator dalam penelitian ini. Peneliti merekomendasikan untuk peneliti selanjutnya untuk menggunakan indikator empat kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustiani, Inggar Ermi. 2016. *Manajemen Pembinaan Moral Kerja Guru MI Istiqomah Sambas Purbalingga*. Purwokerto: Skripsi IAIN Purwokerto.
- Agustinari, Titiek. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Jetis Kabupaten Yogyakarta", Eprints.uny.ac.id. diakses pada 01 Oktober 2016, Pukul 20.00 WIB.
- Arifin, Zainal. 2012. *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Az, Abdus Salam. 2014. *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bafadal, Ibrohim. 2009. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Barnawi & Mohammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- Dermawati. 2013. *Penilaian Angka Kredit Guru*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasbullah. 2013. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kunandar. 2011. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Machali, Imam & Ara Hidayat. 2015. *The Handbook Of Education Managemennt: teori dan praktik pengelolaan sekolah/madrasah di Indonesia*. Yogyakarta: Magister Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Martono, Nanang. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Skunder*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Muflihini, Muh. Hizbul. 2014. *Manajemen Kinerja Tenaga Pendidik: Relasi Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja*. Purwokerto: STAIN Press.

- Mulyasa, E. 2009. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 1997. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nurfuadi. 2012. *Profesionalisme Guru*. Purwokerto: STAIN Press.
- Perwira, Purwa Atmaja. 2013. *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Purwanto. 2009. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Purwanto, Ngalm. 2007. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Roqib, Moh. & Nurfuadi. 2011. *Kepribadian Guru*. Purwokerto: STAIN Press.
- Saondi ,Ondi & Aris Suherman. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sudjana. 2005. *Metoda Statistika*. Bandung: PT. Tarsito.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sarjono, Haryadi & Winda Julianit. 2011. *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar: Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutikno, M. Sobry. 2012. *Manajemen Pendidikan Islam: Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan yang Unggul (Tinjauan Umum dan Islami)*. Lombok: Holistica.
- Uno, Hamzah B. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Usman, Husaini. 2006. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zulfa, Umi. 2013. *Alternatif Model Penilaian & Pengembangan Kinerja Dosen: Strategi Akselerasi Pengembangan Kinerja Dosen dan Perguruan Tinggi*. Cilacap: Ihya Media.