

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI
GURU TERHADAP KINERJA GURU TAHFIZH
DI PESANTREN TAHFIZH DAARUL QUR'AN PUTRI
CIKARANG



TESIS

Diajukan untuk memenuhi tugas akhir dalam rangka memperoleh
Gelar Magister Agama

Diajukan oleh:

SOBRI MUHAMAD RIZAL

NPM: 2016920036

PROGRAM STUDI MAGISTER STUDI ISLAM
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA
2019

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sobri Muhamad Rizal

NIM : 2016920036

Program Studi : Magister Studi Islam

Judul Proposal Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru
terhadap Kinerja Guru Tahfizh di Pesantren Tahfizh
Daarul Quran Putri Cikarang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tesis yang saya serahkan ini benar-
benar merupakank hasil karya sendiri.

Jakarta, Februari 2019

Pembuat Pernyataan:

Sobri Muhamad Rizal

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI GURU
TERHADAP KINERJA GURU TAHFIZH DI PESANTREN TAHFIZH
DAARUL QURAN PUTRI CIKARANG**

Tesis ini dinyatakan DISETUJUI

Jakarta, 18 Februari 2019



Dr. Jusuf Mudzakir, M.Si
Pembimbing

Mengetahui,

Ketua Program Pendidikan Islam

Fakultas Agama Islam

Universitas Muhammadiyah Jakarta



Dr. Sopa, M.Ag.

**TERHADAP KINERJA GURU TAHFIZH DI PESANTREN TAHFIZH
DAARUL QURAN PUTRI CIKARANG**

Tesis ini dinyatakan DISETUJUI

Jakarta, 18 Februari 2019

Dr. Jusuf Mudzakir, M.Si
Pembimbing

Mengetahui,
Ketua Program Pendidikan Islam
Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Jakarta

Dr. Sopa, M.Ag.

KATA PENGANTAR

Syukur *Alhamdulillah*, segala puji hanya untuk Allah SWT., yang selalu memberikan nikmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Tesis ini dengan judul “**Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Quran Putri Cikarang**” yang dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar Strata 2 (S2). terselesaikannya Tesis ini tidak terlepas dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu dalam segala hal. Ucapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Syaiful Bakhri, SH., MA selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Jakarta yang telah memberikan kesempatan untuk dapat belajar di program S2 ini.
2. Ibu Rini Fatma Kartika, S.Ag., MH., selaku Dekan Fakultas Agama Islam yang telah memberikan kemudahan dan selalu memberikan bimbingan kepada kita semua
3. Bapak Dr. Sopa, MAg., selaku ketua Prodi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan semangat serta motivasi selama penyusunan Tesis
4. Bapak Dr. Jusuf Mudzakir, M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah rela meluangkan dan mengorbankan waktunya untuk memberikan bimbingan, pembinaan, pengarahan serta motivasi selama proses penyusunan tesis ini, serta ilmu yang telah diberikan selama masa studi program Magister Studi Islam

5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen penguji yang telah meluangkan waktu untuk menguji Tesis ini.
6. Pengurus Yayasan Daarul Quran yang telah memberikan kesempatan, dukungan moril maupun materil kepada kami untuk menempuh pendidikan S2 di Universitas Muhammadiyah Jakarta
7. Kedua orang tua kami, yang tidak berhenti memberikan motivasi kepada kami yang hal itu menjadi kekuatan selama proses penyelesaian tugas akhir ini.
8. Isteri tercinta, Rina Susanti Abidin Bahren, MA., yang tidak pernah berhenti dan tidak pula jemu untuk mensupport untuk dapat menyelesaikan tugas ini.
9. Putra-putri kami tersayang: Syameema Zahra Firdausa El-Bahren, Fayyadh Syaghaf El-Makky Bahren, Kenza Nafeesa Bahren, Maryam El Abqariyyah, dan Nahedh Ezzat Muhammad Bahren.
10. Pondok Modern Darussalama Gontor yang telah gigih memberikan ruh perjuangan tanpa batas
11. Seluruh teman seperjuangan di Daarul Qur'an Putri Cikarang
12. Para Driver: Kang Nasir, Pak Kamto yang tidak pernah lelah mengantarkan kami ke kampus dan eluruh sahabat seperjuangan Program Magister, Pascasarjana Fakultas Agama Islam UMJ untuk segala supportnya.

Jakarta, Februari 2019
Peneliti.

Sobri Muhamad Rizal

NIM 2016920035

Sobri Muhamad Rizal. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Quran Putri Cikarang. Tesis Program Studi Magister Studi Islam, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Jakarta, Pembimbing Dr. Jusuf Mudzakir, MSI.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap guru tahfizh, pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru tahfizh serta pengaruh motivasi kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru tahfizh secara bersama-sama.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Populasi dan sampel pada penelitian ini sebanyak 25 guru tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Quran Putri Cikarang. Data dikumpulkan dengan kuesioner motivasi kerja ($r = 0,4$), kompetensi guru ($r = 0,420$) dan kinerja guru ($r = 0,433$) Data dianalisis dengan menggunakan persamaan regresi sederhana dan regresi berganda

Secara deskriptif, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru tahfizh masuk ke dalam katogori sedang, yaitu rata-rata sebanyak 64%, kompetensi guru tahfizh termasuk ke dalam kategori bagus, yaitu rata-rata sebanyak 88%, sedangkan kinerja guru tahfizh termasuk ke dalam kategori baik, yaitu rata-rata sebanyak 81%.

Dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang baik terhadap lembaga dan pesantren di dalam upaya meningkatkan kualitas SDM tahfizh, terutama dari segi motivasi, kompetensi dan kinerjanya.

Kata kunci: motivasi kerja guru, kompetensi guru, kinerja guru tahfizh.

Sobri Muhamad Rizal. 2019. Effect of Work Motivation and Teacher Competence on Teacher's Performance in Tahfiz Daarul Quran Pesantren Putri Cikarang. Thesis Master of Islamic Studies, Postgraduate Program at the University of Muhammadiyah Jakarta, Advisor Dr. Jusuf Mudzakir, Msi.

ABSTRACT

The aim of this study was to determine the effect of teacher work motivation on tahfiz teachers, the influence of teacher competency on teacher performance and the influence of work motivation and teacher competency on the performance of the teachers of tahfiz together.

This study uses correlational quantitative methods. The population and sample in this study were 25 tahfiz teachers in the Daarul Qoran Islamic Boarding School Cikarang for memorizing holy Quran. Data were collected by work motivation questionnaire ($r = 0.4$), teacher competence ($r = 0.420$) and teacher performance ($r = 0.433$) Data were analyzed using simple regression equations and multiple regression

Descriptively, the results of the study show that the work motivation of tahfiz teachers falls into the medium category, that is, on average, 64%, the competence of tahfiz teachers belongs to the good category, which is an average of 88%, while the performance of tahfiz teachers falls into the good, which is an average of 81%.

From this research, it is expected to be able to contribute well to institutions and boarding schools in an effort to improve the quality of human resources, especially in terms of motivation, competence and performance.

Keywords: teacher work motivation, teacher competency, tahfiz teacher performance.

صبري محمد رزال. 2019. تأثير الحافز على العمل وكفاءة المعلّة على أداء المعلّمة في معهد دار القرآن لتحفيظ القرآن الكريم بتشيكارانج للبنات. رسالة ماجستير في الدراسات الإسلامية، برنامج الدراسات العليا في جامعة المحمدية بجاكرتا، مستشار د. يوسف مذكر، M.Si.

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر تحفيز عمل المعلّمة على معلمات التحفيظ وتأثير كفاءة المعلمات على أداء المعلمات وتأثير تحفيز العمل وكفاءة المعلمات على أداء معلمات تحفيظ القرآن معاً.

تستخدم هذه الدراسة الطرق الكمية المترابطة. كان عدد السكان والعينة في هذه الدراسة 25 من معلمات التحفيظ في معهد دار القرآن لتحفيظ القرآن الكريم للبنات بتشيكارانج. تم جمع البيانات عن طريق استبيان دوافع العمل (ص = 0.4) وكفاءة المعلّمة (ص = 0.420) وأداء المعلّة (ص = 0.433) تم تحليل البيانات باستخدام معادلات الانحدار البسيطة والانحدار المتعدد

وصفياً، تظهر نتائج الدراسة أن الدافع العملي لمعلمات التحفيظ يندرج في الفئة المتوسطة، أي في المتوسط، 64 % ، وكفاءة معلمات التحفيظ تنتمي إلى فئة جيدة، والتي هي في المتوسط 88 % ، في حين أن أداء التحفيظ يقع في الفئة جيد، وهو متوسط 81 %.

من خلال هذا البحث، من المتوقع أن تكون قادرة على المساهمة بشكل جيد في المؤسسات والمدارس الداخلية في محاولة لتحسين نوعية الموارد البشرية، لا سيما من حيث الدافع والكفاءة والأداء.

الكلمات المفتاحية: تحفيز عمل المعلم ، كفاءة المعلم ، أداء معلّمة التحفيظ.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
المخلص	viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Kegunaan Hasil Penelitian	9
G. Batasan Istilah	10
BAB II: KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	12
1. Guru	12
a. Pengertian Guru	12
b. Guru Sebagai Pendidik	21
c. Persyaratan Guru	24
d. Tanggungjawab dan Tugas Guru	26

e. Kepribadian Guru	27
f. Peranan Guru	28
g. Guru Tahfizh al-Qur'an dan Tugasnya	34
2. Kinerja	39
a. Pengertian Kinerja	39
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	42
c. Kinerja Guru	44
3. Kompetensi	57
a. Definisi Kompetensi	57
b. Makna Kompetensi Menurut Para Ahli	58
c. Jenis Kompetensi	62
d. Kompetensi Guru	66
e. Komponen Kompetensi Profesional	73
4. Motivasi Kerja	82
a. Pengertian Motivasi	82
b. Teori Motivasi	90
c. Pemikiran Motivasi	96
d. Unsur-unsur Motivasi	97
e. Faktor-faktor Perubahan Kekuatan Motivasi	99
f. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	103
5. Profil Singkat Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Putri	107
B. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	112
C. Kerangka Berfikir	117
D. Hipotesis Penelitian	118

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN	119
A. Jenis Penelitian	119
B. Populasi dan Sampel	120
C. Variabel Penelitian	120
D. Sumber Data	121
E. Teknik Pengumpulan Data	121
F. Lokasi Penelitian	122
G. Instrumen Penelitian	122
H. Analisis Instrumen	122
I. Teknik Analisa Data	123
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	128
A. Hasil Penelitian	
1. Hasil Penilaian Motivasi Guru Tahfizh	128
2. Hasil Penilaian Kompetensi Guru Tahfizh	130
3. Hasil Penilaian Kinerja Guru Tahfizh	131
B. Uji Hipotesis	133
1. Korelasi Metode Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Tahfizh	133
2. Korelasi Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Tahfizh	136
3. Korelasi Motivasi Guru dan Kompetensi Guru Tahfizh	138
C. Pengujian Asumsi Klasik	140
1. Uji Regresi Tunggal Motivasi Guru dengan Kinerja Guru Tahfizh yang Diberikan	140

2. Uji Regresi Tunggal Kompetensi dengan Kinerja Guru Tahfizh	141
3. Uji Regresi Tunggal Motivasi Guru dengan Kompetensi Guru Tahfizh ...	142
D. Uji Regresi	144
1. Korelasi dengan Regresi Tunggal	144
2. Uji Regresi Ganda	145
3. Keterangan Hasil Uji Regresi	149
a. Uji Hipotesis	150
b. Uji Hipotesis Statistik	150
E. PEMBAHASAN (ANALISA)	151
1. Motivasi Kerja Guru Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Tahfizh	152
2. Kompetensi Guru Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Tahfizh	154
3. Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Guru Berpengaruh Secara Bersamaan Terhadap Kinerja Guru Tahfizh	156
 BAB V: PENUTUP	 158
A. Kesimpulan	158
B. Saran-saran.....	158
 DAFTAR PUSTAKA	 160
RIWAYAT HIDUP PENULIS	166

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah jalan utama dan terbaik dalam mempersiapkan generasi-generasi baru agar mampu menghadapi tantangan zaman yang semakin kompetitif dan global. Sebagai salah satu upaya pokok, pendidikan senantiasa terus diupayakan dan dipersiapkan sebaik mungkin untuk bisa melahirkan generasi yang berkualitas tinggi dalam segala bidang.

Berdasarkan hasil penelitian pengendalian mutu pendidikan, bahwa pendidikan memegang peranan kunci dalam pengembangan sumber daya manusia dan insan yang berkualitas. Secara kuantitas, kemajuan pendidikan di Indonesia cukup mengembirakan, namun secara kualitas, perkembangannya masih belum merata.¹

Quality education is the best Investment. Pendidikan yang berkualitas adalah investasi terbaik. Melalui pendidikan, manusia mengetahui apa yang sebelumnya tidak diketahui. Melalui pengetahuan yang merupakan buah dari pendidikan, manusia mampu merekayasa hidupnya, bahkan lingkungannya. Pendidikan mengubah seorang individu, masyarakat, bahkan bangsa menjadi lebih baik. Pendidikan akan selalu dibutuhkan selama masa kehidupan manusia. Tidak berlebihan, jika Nelson Mandela, Presiden pertama Afrika Selatan (1994-1999) dan peraih nobel perdamaian dunia (1993) berujar “*education is the most powerful weapon which you can use to*

¹ Nana Syaodih Sukmadinata dkk., *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2010), hlm. 1

change the world'. Pendidikan adalah senjata paling ampuh yang bisa digunakan untuk mengubah dunia.²

Dalam kaitannya dengan pendidikan, faktor terpenting dari keberhasilan sebuah pendidikan tidak lepas dari peran seorang guru. Mengutip apa yang telah disampaikan oleh seorang Kiyai Pondok Modern Darussalam Gontor, KH. Dr. Abdullah Syukri Zarkasyi, MA. dalam suatu pertemuan akbar dengan para santri dan guru, mengenai pentingnya seorang guru dalam pendidikan dan pengajaran. Kata-kata yang disampaikannya adalah:

*“Cara mengajar itu jauh lebih baik daripada bahan ajar/materi ajar. Guru adalah jauh lebih penting dari cara mengajar itu sendiri. Dan, jiwa guru adalah jauh lebih penting lagi dari guru itu sendiri.”*³

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.⁴

Standar Nasional Pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Pemerintah menetapkan delapan standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar dimaksud meliputi:

² Saidah, *Pengantar Pendidikan (Telaah Pendidikan Secara Global dan Nasional)*, (Jakarta: Divisi Buku Perguruan Tinggi PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, cetakan ke-1, 2016), hlm. ix.

³ Kutipan pidato KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, Pimpinan Pondok Modern Darussalam Gontor di Apel Tahunan Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo, Syawal 1428 H di depan ribuan santrinya.

⁴ Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005

standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.⁵ Dan, salahsatu standar yang dinilai dari delapan standar itu adalah standar tenaga pendidik, sebagaimana pemerintah telah memberlakukannya Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen.

Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an begitu *concern* terhadap program utamanya, yaitu tahfizh al-Qur'an sebagai program utama dan unggulannya, sebagaimana amanah dan cita-cita *founder* Daarul Qur'an, yaitu KH. Yusuf Mansur. Tak ayal, jika segala upaya dilakukan, mulai dari meramu kurikulum, memetakan metode, menyusun program dan hal lain lainnya yang berkaitan dengan kemajuan program tersebut, termasuk mencari, mendidik, mengkaderkan guru tahfizh yang mampu mendorong, memotivasi, memberikan arahan kepada santrinya di dalam menghafal al-Qur'an sampai tuntas, yaitu 30 juz dan dengan kualitas hafalan yang baik.

Guru tahfizh dalam hal ini begitu besar perannya, selain faktor lain yang mendukung lancarnya program ini; seperti menjaga wudhu. Karena dengan menjaga wudhu, santri akan mudah membaca al-Qur'an setiap saat dibutuhkan, dan menjadi penghafal al-Qur'an, berarti tidak boleh jauh-jauh dari al-Qur'an. Hal kedua yang harus dilakukan santri penghafal al-Qur'an adalah membiasakan bangun sebelum subuh agar bisa menghafal al-Qur'an

⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005

pada sepertiga malam. Menghafal sebelum subuh adalah waktu-waktu terbaik untuk menghafalkan al-Qur'an.⁶

Berikutnya adalah konsisten terhadap jadwal yang telah disusun, baik untuk hafalan yang baru atau sekedar muraja'ah (mengulang hafalan). Ini tidak mudah. *Schedule* yang dibuat tidak boleh dilanggar, apapun alasannya. Jika ada kesibukan yang lain sehingga harus meninggalkan hafalan baru dan *muraja'ah*, maka harus *diqadha* atau diganti di lain waktu. Selain itu, dalam menghafal, harus memperhatikan ayat-ayat yang mirip (*mutasyabihat*), agar hafalannya tidak terbolak-balik. Dalam al-Qur'an banyak sekali ayat yang mirip satu dengan yang lainnya, karena jika tidak menjadi perhatian khusus, akan sangat memungkinkan tertukar ayat satu dengan lainnya. Membiasakan mengulang hafalan saat shalat untuk memantapkan hafalan. Saat sholat, terutama sholat sunnah dan sendirian memang waktu yang tepat untuk kembali mengulang ayat-ayat yang sudah dihafal. Karena jika ayat-ayat yang dihafalkan panjang, hanya untuk kita sendiri. Dan jika ada yang lupa, tidak mengganggu orang lain. Menggunakan satu mushaf, agar terbiasa dan tidak bingung letak awal dan akhir ayat yang dihafal. Berganti-ganti mushaf, akan menyulitkan. Apalagi, biasanya saat menyetorkan hafalan, ustadz yang menyimak akan memberi tanda di tempat-tempat yang kita salah membacanya, sehingga akan menjadi perhatian di tempat-tempat yang ditandai.⁷

Selain itu, mengulang-ulang bacaan yang akan dihafal adalah hal yang wajib dilakukan, tidak bisa tidak. Tanpa itu, hafalan tidak akan bisa

⁶ <https://griyaalquran.id/tips-menghafal-alquran/menghafal-al-quran>, diakses pada tanggal 9 Oktober 2019, pada pukul 16.39

⁷ <https://griyaalquran.id/tips-menghafal-alquran/menghafal-al-quran>, *Ibid.*

melekat kuat dalam memori. Jika diperlukan menulis, tulislah. Karena cara seseorang menghafal berbeda-beda. Ada yang perlu menulis, ada yang cukup hanya menghafalnya, ada juga yang memperhatikan artinya. Dan, yang terakhir adalah menyetorkan hafalan kepada guru yang kompeten. Ini hal yang harus dilakukan. Belajar al-Qur'an dan menghafal harus mempunyai guru.

Karena jika dilakukan sendiri akan fatal akibatnya. Jika sudah terlanjur hafal sementara bacaan belum sempurna, akan sulit membenahinya kembali.⁸

Dari kutipan di atas, hal terpenting yang tidak boleh dihindari demi tercapainya target hafalan al-Qur'an adalah adanya guru. Guru sangat memegang peranan penting. Namun, sebagian guru tahfizh ada yang kurang memiliki motivasi tinggi untuk mendorong santrinya agar tercapainya target 30 juz. Begitu pula dengan kompetensi yang dimilikinya, terkadang tidak sesuai dengan apa yang seharusnya menjadi syarat mutlak menjadi guru tahfizh, yaitu memiliki jumlah hafalan 30 juz.

Beberapa guru tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Putri Cikarang, setelah dilakukan penelitian, ditemukan suatu kasus bahwa di antara guru tahfizh tidak memiliki kompetensi yang cukup sebagai guru tahfizh, ditambah pula dengan kurangnya motivasi kerja, sehingga kinerja guru dalam menjalankan tugasnya kurang berjalan dengan baik dan optimal, hal ini berakibat kepada *out put* yang berupa hasil atau capaian hafalan al-Qur'an, baik berupa kuantitas maupun kualitas sangat terpengaruh.

⁸ <https://griyaalquran.id/tips-menghafal-alquran/menghafal-al-quran>, *Ibid*

Dalam hal ini, Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an sebagai lembaga pendidikan berbasis pesantren yang sangat *concern* terhadap program utamanya yaitu tahfizh al-Qur'an, selalu memacu para peserta didiknya untuk mentuntaskan hafalannya sampai 30 juz. Tak ayal, jika lembaga berupaya semaksimal mungkin untuk mencari dan mencetak SDM – dalam hal ini adalah guru tahfizh dengan kriteria memiliki hafalan 30 juz dengan tanda atau sertifikat sah dari lembaga pendidikan di mana ia menyelesaikan hafalannya. Di samping itu, Daarul Qur'an pula berupaya untuk mendorong SDM dalam bidang tahfizh untuk bisa memotivasi peserta didiknya agar menyelesaikan hafalannya sebelum menjadi alumni.

Berangkat dari latar belakang itulah yaitu adanya motivasi kerja dan kompetensi guru dengan melihat realita di lapangan, menyebabkan perlu dilakukannya penelitian mengenai apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru, sehingga penulis termotivasi untuk menulis judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Putri Cikarang,” hal ini dilakukan untuk membuktikan apakah benar bahwa motivasi kerja dan kompetensi guru tahfizh memiliki pengaruh terhadap kinerja guru tahfizh di santri Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Putri Cikarang.

B. Identifikasi Masalah

Di latar belakang penulisan tesis ini telah dikemukakan bahwa adanya permasalahan di guru tahfizh yang berupa kurangnya motivasi kerja dan kompetensi guru tahfizh yang mempengaruhi kinerjanya, walaupun faktor

yang lainnya tidak bisa begitu saja diabaikan. Maka, dari hal tersebut, maka masalah yang teridentifikasi, di antaranya adalah:

- a. Motivasi kerja guru tahfizh yang belum baik
- b. Kompetensi guru tahfizh yang perlu ditingkatkan
- c. Kinerja guru tahfizh yang perlu dikuatkan

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan fenomena yang dipaparkan di atas, dan diuraikan pada latar belakang penelitian di atas, inti kajian penelitian ini dibatasi pada kinerja guru tahfizh. Ada banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru tahfizh, seperti faktor guru yang berupa kompetensi guru itu sendiri di dalam mengemban amanah sebagai guru tahfizh, serta kompetensinya yang diharapkan mampu mendongkrak kemampuan santri dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hafalan al-Qur'annya.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, dan mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan peneliti dan luasnya ruang lingkup penelitian, maka peneliti membatasi masalah ini pada variabel motivasi kerja dan kompetensi guru tahfizh. Motivasi kerja dalam hal ini adalah motivasi kerja guru di dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi dalam masalah ini dimaksudkan adalah kemampuan guru tahfizh. Kinerja yang dimaksudkan di sini adalah kinerjanya sebagai guru tahfizh di dalam menjalankan tugasnya sebagai guru tahfizh. Dengan demikian, diperoleh judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Putri Cikarang.”

Dari berbagai faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru yang telah disebutkan di atas, pertama peneliti memilih variabel X_1 yaitu motivasi kerja guru. Di sini, peneliti ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh yang diberikan oleh motivasi kerja terhadap kinerja guru tahfizh. Kedua, peneliti memilih variabel X_2 yaitu kompetensi guru tahfizh. Di sini, peneliti ingin mengetahui apakah kompetensi guru tahfizh dapat mempengaruhi kinerja guru tahfizh di dalam tugasnya sebagai pengajar guru halaqoh

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, secara lebih rinci pokok permasalahan di atas dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan seperti yang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja guru tahfizh terhadap kinerja guru tahfizh di dalam mengajar di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Putri Cikarang?
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Putri Cikarang?
3. Seberapa besar pengaruh antara motivasi kerja dan kompetensi guru tahfizh secara bersama-sama terhadap kinerja guru tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Putri Cikarang?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini untuk mengungkapkan pengaruh motivasi kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru tahfizh di

Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Putri Cikarang. Tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja guru tahfizh terhadap kinerja guru tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Putri Cikarang
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi guru tahfizh terhadap kinerja guru tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Putri Cikarang
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan kompetensi guru tahfizh secara bersamaan (ganda) terhadap capaian hafalan al-Qur'an di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Putri Cikarang.

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritik maupun praktis.

1. Manfaat teoritis

Secara teori, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai salah satu kontribusi terhadap perkembangan dan kemajuan kualitas tahfizh, khususnya tentang pengaruh motivasi kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Putri Cikarang.

2. Manfaat secara Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan serta akan mendatangkan manfaat bagi kepentingan lembaga secara praktis serta bisa mendatangkan maslahat untuk pihak-pihak yang

terkait dengan peningkatan motivasi kerja dan kompetensi guru yang berdampak kepada kinerja guru tahfizh, sehingga capaian hafalan al-Qur'an santri kualitas dan kuantitasnya bisa terjaga dan bisa ditingkatkan.

Masukan itu antara lain adalah:

a. Bagi Pesantren

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan para pemangku amanah (jabatan) di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Putri Cikarang, baik untuk ketua yayasan, pengasuh, kepala tahfizh serta para guru tahfizh itu sendiri mampu memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai bahan acuan maupun bahan evaluasi serta penyempurnaan dari perekrutan guru tahfizh itu sendiri, sehingga ke depannya HRD dan atau yayasan dapat memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja guru tahfizh.

b. Bagi Guru

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan guru-guru tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Putri Cikarang akan dapat meningkatkan motivasi kerja dan kompetensinya sebagai guru, sehingga kinerja guru dapat memberikan efek positif terhadap hasil didikannya.

G. Batasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan maksud dari judul, maka perlu dilakukan pembatasan istilah atau defenisi istilah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Guru tahfizh

Motivasi kerja guru tahfizh adalah kemampuan guru di dalam memotivasi dirinya untuk mengajar.

2. Kompetensi Guru tahfizh

Kompetensi guru tahfizh adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan, pengetahuan, penguasaan terhadap pengetahuan serta sikap. Dalam hal ini, kompetensi guru tahfizh adalah memiliki kemampuan menghafalkan al-Qur'an dengan sempurna (30 juz), serta memiliki standar kualitas bacaan yang bagus.

3. Kinerja Guru Tahfizh

Kinerja guru adalah *performance* yang dihasilkan oleh karena memiliki kemampuan, usaha, kesempatan, kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Kinerja guru tahfizh yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kinerjanya yang mampu memberikan dorongan spiritual kepada peserta didik untuk terus meningkatkan kualitas dan kuantitas hafalan al-Qur'an santri, sehingga capaian hafalan al-Qur'an bisa sesuai dengan target yang telah ada.

BAB II

A. KAJIAN PUSTAKA

1. Guru

a. Pengertian Guru

Sebelum membahas lebih luas tentang pengaruh motivasi kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru, dalam tesis ini akan dipaparkan beberapa bab yang berkenaan dengan sub tema yang berkesinggungan dengan pembahasan tersebut. Mengawali pembahasan dalam kajian pustaka ini, peneliti akan membahas tentang pengertian guru. Hal ini perlu dilakukan, mengingat penelitian ini berpusat pada guru sebagai objek penelitian.

Mengutip apa yang telah ditulis oleh Mahfud Junaidi, bahwa kata guru berasal dari bahasa Indonesia yang berarti orang yang mengajar. Dalam bahasa Inggris, *teacher* yang berarti pengajar. Adapun dalam bahasa Arab, istilah yang menunjuk kepada pengertian guru lebih banyak lagi, seperti *al-'alim* (jamaknya *'ulama*) atau *al-mu'allim* yang berarti orang yang memiliki pengetahuan, *al-mudarris* yang bermakna orang yang mengajar atau orang yang memberi pelajaran. Selain itu, terdapat pula istilah *ustadz* untuk menunjukkan arti guru yang khusus mengajar ilmu pengetahuan agama Islam, dan istilah *al-muaddib* yang merujuk kepada guru yang secara khusus mengajar di istana. Guru atau disebut juga pendidik, menduduki posisi kunci dalam seluruh aktivitas pendidikan, tidak terkecuali di madrasah. Tanpa kelas, gedung, peralatan dan sebagainya, proses

pendidikan masih dapat berjalan walupun dalam keadaan darurat, tetapi tanpa guru, proses pendidikan hampir tidak mungkin dapat berjalan. Selain itu, secanggih dan sebagus apa pun kurikulum pendidikan dirancang, tetapi guru sebagai pelaku utama tidak memiliki kompetensi untuk melaksanakan, maka kurikulum itu akan mubadzir. Maka, akan berakibat pada tidak tercapainya tujuan pendidikan, dan pada akhirnya peserta didik akan gagal atau tidak berhasil dalam pendidikannya.¹

Dalam pendidikan Islam, untuk menjadi guru dibutuhkan persyaratan yang tidak mudah. Menurut Munir Mursi (1977), untuk menjadi guru dibutuhkan persyaratan, di antaranya; (1) umur harus dewasa, (2) harus sehat jasmani dan rohani, (3) harus menguasai bidang ilmu yang diajarkan dan menguasai ilmu mendidik, dan (4) harus berkepribadian Muslim. Dan guru harus juga memiliki kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual yang tinggi, sehingga mampu menangkap pesan-pesan ajaran, hikmah, petunjuk dan rahmat dari segala ciptaan Tuhan.²

Selain persyaratan tersebut, seorang yang menjadi guru juga harus memiliki sifat-sifat, yang menurut Abrasyi (1974) meliputi: (1) zuhud: tidak mengutamakan materi, mengajar dilakukan karena mencari keridhoan Allah; (2) bersih tubuhnya: tampilan lahiriahnya menyenangkan; (3) bersih jiwanya; (4) tidak ria, karena ria akan

¹ Mahfud Junaedi, *Paradigma Baru Filsafat Pendidikan Islam*, (Depok, Kencana, 2017), hlm. 114

² Mahfud Junaedi, *Ibid.* hlm. 114

menghilangkan keikhlasan; (5) tidak memendam rasa dengki dan iri hati; (6) tidak menyenangi permusuhan; (7) ikhlas dalam melaksanakan tugas; (8) sesuai antara perbuatan dan perkataan; (9) tidak mau mengakui ketidaktahuan; (10) bijaksana; (11) tegas dalam perkataan dan perbuatan, tapi tidak kasar; (12) rendah hati/ tidak sombong; (13) lemah lembut; (14) sabar, tidak marah karena hal kecil; (15) berkepribadian; (16) pemaaf; (17) tidak merasa rendah diri; dan (18) memahami karakter murid, mencakup pembawaan, kebiasaan, perasaan dan pemikiran.³

Apa yang dijelaskan Abrasyi tersebut, sebetulnya telah disampaikan oleh seorang *hujjatul Islam*, Imam Al-Ghazali dalam karya monumentalnya *Ihya 'Ulum al-Din*, sebagai berikut: *pertama*, kerja mengajar dan membimbing/mendidik adalah tugas seorang guru, maka sifat pokok yang harus dimiliki adalah kasih sayang dan lemah lembut. *Kedua*, dalam mengajar, guru tidak boleh mengharapkan upah atau imbalan dari muridnya, artinya guru harus memiliki jiwa ikhlas. *Ketiga*, guru hendaknya menjadi pembimbing yang jujur dan terpercaya. *Keempat*, guru tidak boleh menyebarluaskan kekurangan dan kesalahan murid. *Kelima*, karena guru adalah teladan yang diikuti murid, maka sejak dini ia harus memiliki keluhuran budi. *Keenam*, guru dalam mengajar harus menyesuaikan dengan kemampuan intelektual murid. *Ketujuh*, guru harus mendalami faktor-faktor

³ Mahfud Junaedi, *Ibid.* hlm. 115

kejiwaan sang murid. Dan *kedelapan*, di samping sebagai seorang yang *'alim*, guru juga harus *'amil*. Dalam hal ini, guru harus mempunyai kesungguhan untuk merealisasikan apa yang diajarkannya. Menurut Sahal Mahfud, sifat-sifat guru tersebut di atas merupakan sebuah keniscayaan, karena akan berpengaruh pada pembentukan pribadi peserta didik yang islami, yaitu kepribadian yang diorientasikan pada keimanan, keislaman dan akhlak mulia.⁴

Maka, menurut peneliti, bahwa guru masa depan tidak hanya tampil sebagai pengajar (*teacher*), seperti fungsinya selama ini, melainkan beralih sebagai pelatih (*coach*), pembimbing, (*counselor*) dan manajer belajar (*learning manager*). Sebagai pelatih (*coach*), seorang guru akan berperan seperti pelatih olahraga. Ia mendorong anak didiknya untuk menguasai alat belajar, memotivasi anak didik untuk bekerja keras dan mencapai prestasi setinggi-tingginya dan membantu anak didik menghargai nilai belajar dan pengetahuan. Sebagai pembimbing (*counselor*), guru madrasah akan berperan sebagai sahabat anak didik, menjadi teladan dalam pribadi yang menjunjung rasa hormat dan keakraban dari siswa. Sebagai manajer belajar (*learning manager*), guru akan membimbing belajar, pengambil prakarsa dan mengeluarkan ide-ide cemerlang yang dimilikinya. Dengan ketiga peran guru tersebut, maka diharapkan anak didik akan mampu mengembangkan potensi diri masing-masing, mengembangkan kreativitas dan mendorong adanya penemuan

⁴ Mahfud Junaedi, *Ibid.* hlm. 115

keilmuan dan teknologi yang inovatif, sehingga para anak didik akan mampu bersaing dalam masyarakat global. Guru adalah pendidik profesional yang harus melaksanakan tugasnya secara profesional.⁵

Lebih lanjut lagi, pengertian dan makna guru lebih mendalam dikemukakan oleh Akmal Hawi sebagai berikut:

Menurut Drs. H. Ametembun, guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggungjawab terhadap pendidikan murid, baik secara individual ataupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah.⁶

Dari pengertian ini, dapat disimpulkan bahwa guru dalam melaksanakan pendidikan, baik di lingkungan formal dan non formal dituntut untuk mendidik dan mengajar. Karena keduanya mempunyai peranan yang penting dalam proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan ideal pendidikan. Mengajar lebih cenderung mendidik anak didik menjadi orang yang pandai tentang ilmu pengetahuan saja, tetapi jiwa dan watak anak didik tidak dibangun dan dibina, sehingga di sini mendidiklah yang berperan untuk membentuk jiwa dan watak anak didik. Dengan kata lain, mendidik adalah kegiatan *transfer of values*, memindahkan sejumlah nilai kepada anak didik.⁷

Peneliti kemudian sedikit memberikan argumen bahwa, guru bisa dimaknai dengan *digugu* dan *ditiru*, yaitu suatu sifat guru berupa kemampuan mentransfer ilmu dan sekaligus memberikan teladan

⁵ Mahfud Junaedi, *Ibid*, hlm. 118

⁶ Akmal Hawi, *Kompetensi Guru, Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 9

⁷ Akmal Hawi, *Ibid*, hlm. 9

kepada peserta didik. Hal inilah yang menjadikan guru sebagai orang yang harus digugu (bahasa Jawa) yang bermakna didengarkan, dan segala nasehat yang bermanfaat akan selalu didengarkan dan ditaati oleh para peserta didik. Kemudian, sifatnya pula yang dapat ditiru oleh para peserta didik, bermakna sifat guru yang mentransfer ilmu dan nilai, eksistensinya sangat dibutuhkan di masyarakat.⁸

Pada UUSPN secara eksplisit ditegaskan bahwa ‘guru’ adalah sebutan yang diberikan kepada tenaga pengajar yang merupakan pendidik yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar pada jenjang pendidikan dasar dan menengah.⁹

Dari sumber lain, disebutkan pula makna guru, yaitu orang yang bertanggungjawab terhadap pelaksanaan pendidikan dengan sasaran peserta didik (Umar Tirta dan La Sula). Guru adalah seorang yang berjiwa besar terhadap masyarakat dan negara (M. Ngalim Purwanto). Guru adalah orang yang lebih dewasa yang mampu membawa peserta didik ke arah kedewasaan (Wiji Suwarno). Guru adalah orang yang bertanggungjawab dalam merencanakan dan menuntut murid-murid untuk melakukan kegiatan kegiatan belajar guna mencapai pertumbuhan dan perkembangan yang diinginkan (Oemar Hamalik: 2003). Guru adalah seorang yang menjadi salah satu sumber belajar yang berkewajiban menyediakan lingkungan belajar

⁸ Akmal Hawi, *Ibid*, hlm. 9

⁹ Dadi Permadi, *Kepemimpinan Mandiri (Profesional) Kepala Sekolah (Kiat Memimpin Yang Mengembangkan Partisipasi)*, (Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa, 2012), hlm. 109

yang kreatif bagi kegiatan belajar anak didik di kelas (Syaiful Bari Djamarah dan Aswan Zain).¹⁰

Sementara itu, dalam pendidikan Islam, istilah guru menjadi *al-'alim* atau *al-mu'allim*, karena sifat dan cirinya sebagai orang yang mengetahui atau mengajarkan ilmu. Istilah *'alim* itu memberikan isyarat bahwa sifat guru yang memiliki pengetahuan yang bisa ditransfer dan diserap oleh peserta didik.¹¹

Deden Maqbuloh dalam bukunya *Pendidikan Islam dan Sistem Penjaminan Mutu* menulis:

Al-Ghazali menyebut istilah guru dengan *al-mudarris*, *al-muaddib* atau *al-murabbi* dan *al-walid*. Ahmad Tsalabi secara khusus menggunakan kata *al-mudarris* yang berarti orang yang mengajar atau orang yang memberi pelajaran. Di samping itu pula, ada yang menyebut dengan istilah *al-muaddib* yang merujuk kepada guru secara khusus mengajar di istana. Istilah *muaddib* ini kemudian digunakan oleh Naquib Al-Attas, sehingga dia memilih istilah *ta'dib* untuk menunjukkan padanan istilah yang sesuai dengan pendidikan; bukan *al-tarbiyah* sebagaimana yang dipakai oleh kebanyakan para ahli pendidikan Islam. Selain itu, terdapat pula istilah *ustadh* untuk menunjuk kepada guru yang khusus mengajar bidang ilmu agama Islam dan istilah ini banyak digunakan oleh masyarakat Islam Asia.

¹⁰ Mohammad Ali, et al, *Ilmu Aplikasi Pendidikan* (Bandung: Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP-UPI, 2009), hlm. 324

¹¹ Mohammad Ali, *Ibid.*, hlm. 324

Kemudian, ada istilah syekh yang digunakan untuk merujuk kepada guru dalam bidang tasawuf.¹²

Hasil konferensi Internasional di Mekkah tahun 1977, istilah guru mengandung tiga konsep sekaligus, yaitu *al-murabbi*, *al-mu'allim* dan *al-mu'addib*. Istilah *al-murabbi* mengisyaratkan bahwa seorang guru harus orang yang memiliki sifat Allah, seperti bijaksana, bertanggung jawab, kasih sayang terhadap peserta didik dan berpengetahuan tentang Allah. Konsep *al-mu'allim* mengandung makna bahwa mereka adalah seorang ilmuwan yakni menguasai ilmu teoritis dan komitmen yang tinggi dalam mengembangkan ilmu yang dimilikinya. Sedangkan *al-mu'addib* mencakup makna integral antar ilmu dan amal sekaligus.¹³

Guru adalah orang dewasa, yang karena perannya berkewajiban memberikan atau melakukan sentuhan pendidikan (relasi pedagogis) dengan peserta didik. Untuk menjadi pendidik yang sebenarnya tergantung pada kemampuannya melakukan sentuhan pendidikan dengan peserta didik dalam setiap relasinya. Secara spesifik, guru yaitu orang kerjanya mengajar atau memberikan pelajaran di sekolah/pendidikan Islam.¹⁴

Dalam hal ini, peneliti berpendapat bahwa al-Qur'an itu sendiri tidak memberikan makna langsung dari sebuah istilah guru, akan tetapi memberikan sinyal atau petunjuk sebagai seorang guru

¹² Deden Maqbuloh, *Pendidikan Islam dan Sistem Penjaminan Mutu*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 143

¹³ Deden Maqbuloh, *Ibid*, hlm. 143

¹⁴ Deden Maqbuloh, *Ibid*, hlm. 143

dengan bahasa al-Qur'an itu sendiri. Istilah yang menunjuk pada konsep guru adalah *al-'alim* atau *al-mu'allim*.

وَتِلْكَ الْأَمْثَلُ نَضْرِبُهَا لِلنَّاسِ وَمَا يَعْقِلُهَا إِلَّا الْعُلَمَاءُ

“Dan perumpamaan-perumpamaan ini Kami buat untuk manusia; dan tiada yang memahaminya kecuali orang-orang yang berilmu”¹⁵

Ayat dimaksud digunakan dalam hubungannya dengan orang-orang yang mampu menangkap hikmah atau pelajaran yang tersirat dalam berbagai perumpamaan yang diceritakan dalam al-Qur'an. Guru yang tidak hanya mampu menyampaikan pelajaran, tetapi juga mampu memahami hikmah yang ada di balik ilmu tersebut, sehingga mampu memanfaatkannya bagi kebahagiaan dan kesejahteraan hidup manusia, dan mendorongnya untuk mengangungkan kekuasaan Tuhan, sehingga ia tunduk dan patuh kepada-Nya. Guru hanya takut kepada Allah, sehingga dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar dan pendidik semata-mata dalam rangka melaksanakan perintah Allah.¹⁶

Dalam ayat tersebut, istilah guru berkaitan dengan istilah *al-rasikhuna fi al-'ilm* (الراسخون في العلم), yaitu orang yang memahami pesan-pesan ajaran al-Qur'an yang memerlukan penalaran dan *ta'wil*. Selanjutnya, dalam ayat lain bahwa orang berilmu disebutkan beriringan dengan kata Allah dan para Malaikat yang senantiasa bersikap teguh kepada kebenaran dan keadilan. Dan, berdasarkan ayat di atas, terdapat empat hal yang berkenaan dengan guru sebagai al-'alim, yaitu: *Pertama*, seorang guru harus

¹⁵ QS. Al-'Ankabut: 43, Depag RI, *al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: 1971), 634

¹⁶ Deden Makbuloh, *op cit*, hlm. 145

memiliki tingkat kecerdasan intelektual yang tinggi, sehingga mampu menangkap pesan-pesan ajaran Islam, hikmah, petunjuk dan rahmat Allah serta batiniyah yang kuat yang dapat mengarahkan hasil kerja dari kecerdasannya untuk mengabdikan kepada Allah. *Kedua*, guru harus dapat mempergunakan kemampuan intelektual dan emosional spiritualnya untuk menyampaikan kebenaran kepada manusia lainnya. *Ketiga*, seorang guru harus dapat membersihkan diri dari segala perwujudan dan akhlak tercela. *Keempat*, guru harus berfungsi sebagai pembimbing, pemberi bekal ilmu pengetahuan, pengalaman dan keterampilan kepada orang-orang yang memerlukannya.¹⁷

b. Guru Sebagai Pendidik

Doni Koesoema dalam bukunya *Pendidik Karakter di Zaman Keblinger* menulis:

Pekerjaan guru sesungguhnya adalah sebuah pekerjaan moral. Sebab, tugas guru adalah membantu individu bertumbuh dan lebih sempurna sesuai dengan tahapan perkembangan usia, kemampuan intelektual, sosial dan spiritual mereka. Guru sebagai pendidik, bertanggung jawab menumbuhkan dan mengembangkan yang baik, indah, serta mencari dan menemukan kebenaran dalam kehidupan para siswa. Kebaikan, keindahan, dan kebenaran harus menjadi motivasi utama bagi guru dalam menanamkan nilai-nilai ilmu pengetahuan.¹⁸

¹⁷ Deden M., *Ibid*, hlm. 147

¹⁸ Doni Koesoema, *Pendidik Karakter di Zaman Keblinger*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2017), hlm. 216

Seorang guru harus tetap berpijak pada prinsip-prinsip moral yang menjadi tanggung jawab profesinya. Prinsip pertama yang harus diingat oleh guru adalah bahwa segala apa yang dilakukannya hendaknya kebaikan siswa lah yang menjadi motivasi utama. Ini adalah salahsatu prinsip moral dasar yang perlu diingat oleh guru yaitu melakukan kebaikan (*doing good*). Sesuatu itu baik bila mengembangkan, menumbuhkan dan menjadikan sesuatu lebih sempurna. Misalnya, anak yang tidak bisa membaca menjadi bisa membaca, tidak bisa menulis menjadi mampu menulis. Yang sebelumnya tidak tahu menjadi tahu, dan seterusnya. Artinya, perspektif moral guru dalam setiap tindakan, perkataan dan perbuatannya adalah selalu mengarahkan pada hasil-hasil yang membawa pada kebaikan. Inilah pinsip moral dasar pertama yang perlu diingat guru.¹⁹

Prinsip moral kedua adalah tidak merusak (*doing no harm*). Prinsip mengatakan bahwa kalau seorang guru belum bisa membuat sesuatu atau melakukan sesuatu yang lebih baik, minimal ia tidak melakukan sesuatu yang merusak. Jadi, lebih baik mempertahankan apa yang sudah ada meskipun belum mendatangkan kebaikan, sementara itu tidak melakukan hal-hal yang justru mundur, merugikan atau merusak. Bila sesuatu itu dilakukan oleh seorang guru dan itu berakibat adanya kerusakan dalam diri siswa, kiranya tindakan, sikap, dan keputusan itu

¹⁹ Doni Koesoema, *Ibid*, hlm. 216

bertentangan dengan prinsip nilai moral. Bila kita belum bisa melakukan sesuatu yang lebih baik, minimal janganlah kita melakukan sesuatu yang merusak.²⁰

Prinsip moral ketiga adalah penghargaan atas kemartabatan individu. Prinsip ini secara sederhana mengatakan bahwa guru sebagai seorang individu tidak pernah boleh memanfaatkan murid atau orang lain sebagai objek bagi pemenuhan kebutuhan tujuan hidupnya sendiri. Atau dengan kata lain, kita tidak boleh memanfaatkan orang lain sebagai objek demi kepentingan diri kita sendiri. Sebagai guru, kita perlu menghargai individu itu sebagai berharga dan bermartabat di dalam dirinya sendiri, sehingga kita tidak pernah boleh menjadikan orang lain sebagai objek. Mereka adalah individu yang berharga dan bermartabat yang bernilai di dalam dirinya sendiri. Manipulasi orang lain demi kepentingan egoisme kita dianggap sebagai sesuatu yang melanggar prinsip moral ini.²¹

Ditilik dari tugas utamanya, peranan guru sebagai pendidik adalah membentuk sikap individu sebagai pembelajar yang bertanggung jawab dan mampu mengamalkan ilmunya demi kebaikan diri dan sesama. Untuk itu, tanggung jawab moral guru sebagai pendidik dan pengajar adalah membangun dasar ilmu pengetahuan, menumbuhkan keterampilan dan kemampuan berfikir kritis, sehingga peserta didik mampu memahami persoalan hidup

²⁰ Doni Koesoema, *Ibid*, hlm. 216

²¹ Doni Koesoema, *Ibid*, hlm. 216

dan menyelesaikan persoalan kehidupan dengan ilmu yang dimilikinya. Melahirkan seorang pembelajar sepanjang hayat, itulah tugas utama seorang pendidik.²²

c. Persyaratan Guru

Berkenaan dengan persyaratan guru, Akmal Hawi mencatat dalam bukunya, *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam* adalah sebagai berikut:

Menjadi guru berdasarkan tuntutan hati nurani tidaklah semua orang dapat melaksanakannya. Guru dituntut mempunyai suatu pengabdian yang dedikasi dan loyalitas, ikhlas, sehingga menciptakan anak didik yang dewasa, berakhlak dan berketerampilan. Guru memang menempati kedudukan yang terhormat di masyarakat, kewibawaanlah yang menyebabkan guru dihormati dan diterima.²³

Menurut Prof. Dr. Zakiyah Daradjat, menjadi guru harus memenuhi beberapa persyaratan, yaitu; (1) takwa kepada Allah SWT.; (2) berilmu; (3) sehat jasmani dan (4) berkelakuan baik.

Persyaratan lain untuk menjadi guru yang bermutu adalah: (a) harus memiliki sifat rabbani; (b) menyempurnakan sifat rabbani dengan keikhlasan; (c) memiliki rasa sabar; (d) memiliki kejujuran dengan menerangkan apa yang diajarkan dalam kehidupan pribadi;

²² Doni Koesoema, *Ibid*, hlm. 217

²³ Akmal Hawi, *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2013), hlm. 11

(e) meningkatkan wawasan dan pengetahuan dan kajian; (f) menguasai variasi serta metode mengajar; (g) mampu bersikap tegas dan meletakkan sesuatu dengan tempatnya (proposisi), sehingga ia akan mampu mengontrol diri dan siswanya; (h) memahami dan menguasai psikologis anak dan memperlakukan mereka sesuai dengan kemampuan intelektual dan kesiapan psikologinya; (i) mampu menguasai fenomena kehidupan, sehingga memahami berbagai kecenderungan dunia beserta dampak yang akan ditimbulkan bagi peserta didik; (j) dituntut memiliki sifat adil (objektif) terhadap peserta didik.²⁴

Masih menurut Hawi, bahwa dalam hubungan ini, seorang guru pendidik menurut Atiyah al-Abrasyi, harus memiliki kriteria sebagai berikut:

Pertama, zuhud, tidak mementingkan materi, tidak materialistik, dan mendidik mencari keridhoan Allah. *Kedua*, bersih, yaitu berusaha membersihkan diri dari berbuat dosa dan kesalahan secara fisik, serta membersihkan jiwa dari sifat-sifat tercela dengan cara membersihkannya. *Ketiga*, ikhlas, antara lain dengan cara menyesuaikan antara perkataan dan perbuatan, serta tidak malu menyatakan secara jujur bahwa saya tidak tahu terhadap masalah yang belum ia ketahui. *Keempat*, suka pemaaf, yaitu

²⁴ Akmal Hawi, *Ibid*, hlm. 11

memiliki sifat pemaaf yang tinggi. *Kelima*, berperan sebagai bapak bagi siswa. *Keenam*, menguasai materi pelajaran.²⁵

d. Tanggung Jawab dan Tugas Guru

Masih mengutip dari tulisan Hawi tentang tanggung jawab guru. Guru adalah orang yang bertanggungjawab mencerdaskan kehidupan anak didik. Untuk itulah, guru dengan penuh dedikasi dan loyalitas, berusaha membimbing dan membina anak didik agar di masa mendatang menjadi orang yang berguna bagi nusa dan bangsa.²⁶

Sedangkan tugas guru adalah bukan hanya sekedar memindahkan muatan materi ke peserta didik, tetapi dalam kurun waktu 24 jam ia harus siap sedia, bahwa: *Pertama*, guru sebagai profesi atau jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru tugasnya meliputi mendidik, mengajar, melatih. *Kedua*, guru sebagai bidang kemanusiaan, di sekolah ia harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Tugas lain dari guru juga adalah memberikan pengetahuan (*cognitive*), sikap dan nilai (*afektik*) serta keterampilan (*psychomotor*) kepada anak didik. Juga, guru itu berusaha menjadi pembimbing yang baik dengan arif dan bijaksana, sehingga tercipta hubungan dua arah yang harmonis antara guru dan anak didik.²⁷

²⁵ Akmal H., *Ibid*, hlm. 11

²⁶ Akmal H., *Ibid*, hlm. 12

²⁷ Akmal H., *Ibid*, hlm. 13

e. Kepribadian Guru

Lebih mendalam lagi, Hawi menyinggung masalah keperibadian guru. Menurutnya: Kepribadian guru adalah suatu masalah yang abstrak hanya dapat dinilai melalui penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan. Setiap guru mempunyai kepribadian masing-masing sesuai dengan ciri-ciri pribadi yang ia miliki. Ciri-ciri tersebut tidak dapat ditiru oleh guru lain, karena dengan adanya perbedaan ciri inilah, maka kepribadian setiap guruitu tidak sama. Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik, artinya seluruh sikap dan perbuatan seseorang akan menggambarkan sesuatu kepribadian apabila dilakukan secara sadar. Kepribadian merupakan suatu hal yang sangat menentukan tinggi rendahnya kewibawaan seorang guru dalam pandangan anak didik dan masyarakat.²⁸

Kepribadian guru merupakan faktor yang menentukan terhadap keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Menurut Meikel Jhon, tidak seorangpun yang dapat menjadi seorang guru yang sejati kecuali bila ia menjadikan dirinya sebagai bagian dari anak didik yang berusaha untuk memahami seluruh anak didik dan kata-katanya. Sebagai teladan, guru harus memiliki kepribadian yang dapat dijadikan profil dan idola bagi anak

²⁸ Akmal H., *Ibid*, hlm. 14

didik, guru adalah mitra anak didik dalam kebaikan. Guru harus dapat memahami tentang kesulitan anak didik dalam hal belajar dan kesulitan lainnya di luar masalah belajar, yang bisa menghambat aktifitas belajar anak didik.²⁹

Guru adalah *spiritual father* atau bapak rohani bagi seorang anak didik dalam memberikan santapan jiwa dengan ilmu pendidikan akhlak. Untuk itu, setiap guru harus memiliki kepribadian yang baik dan terintegrasi. Kepribadian yang baik ini tentu saja ditinjau dari segi murid, orang tua, dari dari segi kebutuhan tugasnya. Sebab, pendidikan itu adalah tanggung jawab bersama antara keluarga, masyarakat dan pemerintah.³⁰

Dengan demikian, segala gerak-gerik dari seorang guru itu menjadi pusat perhatian peserta didik. Oleh sebab itu, tidaklah layak rasa emosi (amarah) dan permasalahan rumah tangga dibawa dalam sekolah, namun untuk itu semua bukanlah pekerjaan yang mudah semudah membalik telapak tangan. Maka dari itu, guru haruslah dapat menguasai psikisnya sendiri.

f. **Peranan Guru**

Dalam pendidikan, guru memegang peranan yang sangat vital dan sentral. Peranan guru sebagai pendidik profesional sesungguhnya sangat kompleks, tidak terbatas pada pada saat berlangsungnya interaksi edukatif di dalam kelas. Dengan menelaah

²⁹ Akmal H., *Ibid*, hlm. 14

³⁰ Akmal H., *Ibid*, hlm. 15

kalimat di atas, maka sosok seorang guru itu harus siap sedia mengontrol peserta didik, kapan dan di mana saja.³¹

Peranan guru yang utama, yakni memberikan pengetahuan (*cognitive*), sikap dan nilai (*affective*) dan keterampilan (*psycomotor*) kepada peserta didik. Dengan kata lain, tugas dan peranan guru yang utama terletak di lapangan pengajaran. Pengajaran merupakan alat untuk mencapai tujuan pendidikan.³²

Werang, dalam bukunya *Manajemen Pendidikan di Sekolah* memaparkan sebagai berikut:

Guru adalah seorang arsitek yang membentuk watak dan jiwa setiap siswa. Pemahaman terhadap watak dan jiwa para siswa sangat diperlukan agar guru dapat dengan mudah membentuk watak dan jiwa para siswanya. Perkembangan pandangan tentang proses belajar mengajar berdampak kepada upaya meningkatkan kemampuan (mengajar) guru, karena proses belajar mengajar dan mutu lulusan para siswa cukup banyak ditentukan secara benar dan tepat sasaran jika para guru memiliki kemampuan dan gambaran yang jelas dan menyeluruh tentang manusia yang dididiknya. Guru, dalam kerangka pikir ini, harus mampu menempatkan diri sebagai seorang tua kedua bagi para siswa.³³

James B. Broww dalam hal tugas dan fungsi guru pernah memberikan pandangannya bahwa peran guru itu adalah menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, merencanakan, mempersiapkan

³¹ Akmal H., *Ibid*, hlm. 15-16

³² Mohammad Ali, *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*, (Bandung: 2009), Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP-UPI, hlm. 325

³³ Basilus R Werang, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Jogjakarta: Media Akademi, 2015), Cet. Ke-1

pelajaran sehari-hari, mengontrol dan mengevaluasi kegiatan siswa. Untuk itu, Tc. Pasaribu dan B. Simanjuntak, menyatakan, di dalam pendidikan, efektifitas dapat ditinjau dari dua segi: *Pertama*, mengajar guru dan menyangkut sejauh mana kegiatan belajar mengajar yang direncanakan terlaksana. *Kedua*, belajar murid, yang menyangkut sejauh mana tujuan pembelajaran yang diinginkan tercapai melalui kegiatan belajar mengajar. Tapi, dalam masyarakat, orang masih beranggapan bahwa peranan guru hanya mendidik dan mengajar saja. Bahkan, dalam arti luas, menurut Adam dan Dickey bahwa peranan guru sesungguhnya sangat luas, meliputi: guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing, guru sebagai ilmuwan dan guru sebagai pribadi.³⁴

Dalam kaitannya sebagai pendidik, dalam hal ini, pendidik (guru) adalah model pendidik dan pemimpin sejati dalam sebuah institusi pendidikan formal maupun non formal yang berfungsi sebagai pembimbing dan pengarah yang bijaksana, pencetak para tokoh dan pemimpin umat.³⁵

Sedangkan guru yang juga disebut “pendidik” secara bahasa (lughatan) di dalam al-Qu’ran banyak ditemukan kata-kata yang menunjuk pada pengertian itu. Di antaranya adalah:

Pertama, *mu’allim*, yaitu orang yang menguasai ilmu, mampu mengembangkannya dan menjelaskan fungsinya dalam kehidupan, serta menjelaskan dimensi teoritis dan praktisnya sekaligus.

³⁴ Basilus R Werang, *Ibid*, Cet. Ke-1

³⁵ Armai Arief, *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam*, (Jakarta: Jakarta Pers, 2002).

Kedua, murabbi, yaitu pendidik yang mampu menyiapkan, mengatur, mengelola, membina, memimpin, membimbing, dan mengembangkan potensi kreatif peserta didik, yang dapat digunakan bagi pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya alam yang berguna bagi dirinya dan makhluk Tuhan di sekitarnya. *Ketiga, mudarris*, yaitu pendidik yang mampu menciptakan suasana pembelajaran yang dialogis dan dinamis, mampu membelajarkan peserta didik dengan belajar mandiri, atau memperlancar pengalaman belajar dan menghasilkan warga belajar. *Keempat, mursyid*, adalah pendidik yang menjadi sentral figur (*al-uswah al-hasanah*) bagi peserta didiknya, memiliki wibawa yang tinggi di depan para peserta didiknya, mengamalkan ilmu secara konsisten, bertaqarrub kepada Allah, merasakan kelezatan dan manisnya iman terhadap Allah SWT. *Kelima, muzakki*, yaitu pendidik yang bersifat hati-hati terhadap apa yang akan diperbuat, senantiasa mensucikan hatinya dengan cara menjauhi semua bentuk sifat-sifat *madzmumah*³⁶ dan mengamalkan sifat-sifat *mahmudah*³⁷. Karenanya, pendidik bertugas menjaga potensi suci peserta didiknya serta berusaha memberikan terapi dan metode kepada peserta didiknya melalui konsep-konsep *tazkiyatunnafs*, *tazkiyatul 'aql*, dan *tazkiyatul jism*.³⁸ *Keenam, mukhlis*³⁹, yaitu pendidik yang melaksanakan tugasnya dalam

³⁶ Madzmumah: sifat tercela

³⁷ Mahmudah: sifat terpuji

³⁸ Tazkiyatunnafs: mensucikan jiwa, tazkiyatul 'aql: mensucikan akal pikiran, tazkiyatul jism: menguatkan fisik

³⁹ Mukhlis: orang yang ikhlas

mendidik dan mengutamakan motivasi ibadah yang benar-benar ikhlas karena Allah SWT.⁴⁰

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 6 mengartikan kata “Pendidik” sebagai tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong pelajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan lainnya.⁴¹

Di Indonesia, pendidik atau guru dipersepsikan sebagai orang yang patut digugu dan ditiru. Namun demikian, Hadari Nawawi memberikan defenisi guru sebagai orang-orang yang kerjanya mengajar atau memberikan pelajaran di sekolah atau di kelas. Lebih spesifik lagi, guru diartikan sebagai orang yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran, dan ikut bertanggungjawab dalam membimbing dan membentuk anak didik mencapai kedewasaan, baik dewasa secara jasmani maupun ruhani.⁴²

Pasal 1 Pemerdiknas No. 16 Tahun 2007 mewajibkan semua guru untuk memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi yang berlaku secara nasional.⁴³

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, mengisyaratkan bahwa guru adalah pendidik

⁴⁰ Ahmad Mansur, *Pendidikan Karakter Berbasis Wahyu*, (Jakarta: Gaung Persada Press Jakarta, 2016), cetakan pertama, hlm. 77.

⁴¹ Basilius R. Werang, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Yogyakarta, Media Akademi, 2015), cetakan pertama, hlm. 67

⁴² Ahmad Mansur, *op.cit* hlm.78.

⁴³ Ahmad Mansur, *Ibid.*, hlm.78.

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.⁴⁴

Dalam kaitannya dengan guru, sifat lain yang harus dimiliki guru adalah sifat profesional. Sifat profesional akan menjadikan guru semakin kuat berkarakter dalam mentransfer ilmu dan nilai kepada peserta didiknya. Profesionalisme seorang guru akan memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap perkembangan pembelajaran peserta didik.⁴⁵

Profesionalisme dalam pendidikan perlu dimaknai bahwa guru haruslah orang yang memiliki insting sebagai pendidik, mengerti dan memahami peserta didik. Guru harus menguasai secara mendalam minimal satu bidang keilmuan. Guru harus memiliki sikap integritas profesional. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.⁴⁶

Guru sebagai agen pembelajaran (*learning agent*) adalah sebagai fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik.⁴⁷

⁴⁴ Nur Dwiastuti, *Abdullah Nashih Ulwan dan Aktualisasinya dalam Kepribadian Guru: Telaah Kitab Tarbiyatul Aulad fil Islam*. Tesis pada Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo.

⁴⁵ Nur Dwiastuti, *Ibid.*

⁴⁶ Ahmad Mansur, *op cit.*, hlm. 78

⁴⁷ Ahmad Mansur, *Ibid.*, hlm. 78

Seorang Faqih di bidang pendidikan Islam, Abdullah Nashih Ulwan menyatakan bahwa keteladanan orang tua kepada anaknya meliputi kejujuran, amanah, *'iffah*⁴⁸, pemberian kasih sayang, perhatian, menyediakan sekolah yang cocok dan memilihkan teman bagi anaknya. Sedangkan keteladanan seorang pendidik menurutnya adalah ketaqwaan, keikhlasan, keluasan ilmu, sopan santun dan tanggungjawab.⁴⁹

Dari tulisan yang disusun di atas dari berbagai sumber, mendapati makna guru yang begitu banyak, maka dalam pembahasan ini guru kemudian mendapatkan makna khusus, yaitu menjadi guru tahfizh. Guru tahfizh yaitu guru yang bertugas memberikan pelajaran khusus dalam bidang al-Qur'an dari sisi hafalannya. Profesi guru tahfizh tidaklah seperti guru pada umumnya, karena syarat menjadi guru tahfizh salahsatunya adalah memiliki hafalan al-Qur'an 30 juz dengan kualitas bacaan yang telah distandarkan.

g. Guru Tahfizh al-Qur'an dan Tugasnya

Tahfizh Al-Qur'an terdiri dari dua kata yaitu tahfizh dan Al-Qur'an. Kata tahfizh merupakan bentuk *masdar ghoir mim* dari kata حَفَّظَ - يُحَفِّظُ - تَحْفِيزًا yang mempunyai arti menghafalkan. Sedangkan menurut Abdul Aziz Abdul Rauf definisi tahfizh atau menghafal adalah

⁴⁸ 'Iffah: menjaga kehormatan diri

⁴⁹ Ahmad Mansur, *op cit.*, hlm. 79

proses mengulang sesuatu, baik dengan membaca atau mendengar. Pekerjaan apapun jika sering diulang, pasti menjadi hafal.⁵⁰

Jadi, guru tahfizh adalah guru khusus dalam bidang hafalan al-Qur'an, yaitu tugas utamanya mengajarkan santri bagaimana cara membaca al-Qur'an dengan baik, bagaimana cara menghafalkan al-Qur'an sesuai dengan kaidah atau saran yang diberikan kepada santrinya. Di samping itu, tugas utama seorang guru tahfizh adalah menerima setoran hafalan dari santri. Tugasnya tidak hanya di situ, guru tahfizh juga diberikan kewenangan untuk memberikan motivasi, support, arahan serta tekanan untuk bisa sampai kepada target yang telah ditetapkan.

Dari beberapa tulisan ahli di atas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa, guru adalah orang yang memiliki tugas utama mengajar atau memberi pelajaran, memimbing, melatih, menasehati, sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih, penasihat, pembaru, model dan teladan, pribadi, peneliti, pendorong aktivitas, pembangkit pandangan, pemindah kemah, pembawa cerita, aktor, emansipator, evaluator, pengawet dan kulminator kepada anak didiknya, dengan syarat memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Guru tahfizh, dalam hal ini adalah guru yang berperan sangat penting dalam memberikan motivasi, support, nasehat, bimbingan kepada anak-anak muridnya dalam menghafalkan al-Qur'an,

⁵⁰ <http://bukuinsfirasi.blogspot.com/2014/08/pengertian-tahfizh-al-quran.html>, diakses pada tanggal 12 Maret 2019

huruf demi huruf, ayat demi ayat, lembar per lembar, per juz dan seterusnya. Maka, dalam dunia pendidikan, pesantren terutama, dan dalam hal ini adalah pesantren tahfizh, peran guru tahfizh sangatlah dibutuhkan, karena tugas utamanya adalah men-support, memotivasi, memberikan *impulse*, memberikan nasehat, di samping tugas guru tahfizh yang utamanya adalah meneliti perkembangan anak didiknya.

Guru tahfizh haruslah memiliki kemampuan untuk dapat mengajar tahfidz al-Qur'an kepada santri-santrinya. Kompetensi yang harus dicapai sebagai berikut:⁵¹ Pertama: Menghiasi diri dengan akhlak terpuji. Seorang guru seyogianya menghiasi diri dengan kebaikan-kebaikan yang ditentukan oleh syariat. Sikap dan sifat yang terpuji lagi diridhoi contohnya, seperti *zuhud* terhadap dunia dan hanya mengambil sedikit saja darinya, tidak diambil pusing terhadap dunia dan para penghulunya; dermawan lagi berakhlak; menampakan kegembiraan tanpa melampaui batas kesopanan, kebijaksanaan dan kesabaran; besar hati terhadap rendahnya pendapatan dengan membiasakan sikap wara', kyusuk, tenang, rendah hati, serta tunduk. Tidak banyak tertawa dan bercanda. Membiasakan pengamalan syariat, seperti kebersihan dengan menghilangkan kotoran dan rambut-rambut yang diperintahkan syariat untuk menghilangkannya seperti mencukur kumis. Menghilangkan bau tak sedap. Memotong kuku, memanjangkan jenggot, ataupun tidak memakai pakaian yang dibenci syariat. Hendaknya menggunakan hadits-hadits yang ada sebagai pedoman dalam bertasbih, bertahlil,

⁵¹ Imam Abu Yahya Bin Syaraf An-Nawawi, *At-Tibyan Adab Para Penghafal Al-Qur'an*, Terj. Umniyyati Sayyidatul Hauro' dkk. (Sukoharjo: Alqowam, 2005), 31

ataupun dalam mengamalkan doa dan dzikir lainnya. Hendaknya ia mempertahankan perasaan selalu diawasi oleh Allah baik dalam melakukan hal-hal yang tampak maupun tidak tampak, dan mempercayakan segala urusannya pada Allah Ta'ala.

Kedua, kemampuan ahlul Qur'an, yaitu kemampuan pembimbing hafalan al-Qur'an. Seorang guru tahfizh harus hafizh al-Qur'an. Bimbingan yang dilakukan oleh guru tahfizh biasanya diwujudkan dalam bentuk menerima setoran hafalan, mengontrol, dan mengkondisikan hafalan, memberikan arahan, saran, motivasi, dan memeriksa bacaan. Dan kemampuannya telah diakui oleh gurunya dengan adanya ijazah maupun sanad.⁵²

Ketiga, guru tahfizh harus menguasai ilmu *tajwid* dan juga menguasai *makharijul huruf* dengan baik dan benar. Mendisiplinkan bacaan, waktu serta sikap juga perlu diperhatikan oleh seorang guru tahfizh. Karena keberhasilan murid dalam menghafal juga tergantung bagaimana pembimbing mengarahkannya dengan tepat.⁵³

Keempat, kemampuan *habblu minannas*, yang berupa: 1) memperlakukan murid dengan baik. Seorang guru tahfizh seharusnya bersikap baik pada orang yang belajar padanya, menyambutnya ketika datang dan bersikap baik padanya sesuai kondisi keduanya. Abu Harun Al Abdi berkata:” kami pernah mendatangi Abu Said al khudri ra. Dan

⁵² Imam Abu Yahya Bin Syaraf An-Nawawi, *At-Tibyan Adab Para Penghafal Al-Qur'an*, Terj. Umniyyati Sayyidatul Hauro' dkk. (Sukoharjo: Alqowam, 2005), 31

⁵³ D. M. Makhyaruddin, *Rahasia Nikmatnya Menghafal Al-Qur'an* (Jakarta: Mizan Publika, 2013), 84.

saat itu ia mengatakan: selamat datang wasiat rasulullah.⁵⁴ 2) mendahulukan giliran yang lebih dahulu datang. Jika muridnya banyak, hendaknya guru mendahulukan giliran murid yang pertama kali datang dan seterusnya. Jika yang pertama rela didahului maka tidak mengapa ia mendahulukan yang lain.⁵⁵ 3) Hendaknya guru menunjukkan wajah yang ceria di hadapan mereka, memeriksa keadaan mereka, dan menanyakan perihal ketidakhadiran teman-teman mereka. 4) Saling berkomunikasi dengan sesama guru tahfidz. Membangun hubungan baik dengan para guru untuk saling tukar pendapat, wawasan dan bertambahnya ilmu. 5) Guru tahfizh sebagai pendidik. Hendaknya guru mendidik murid dengan adab-adab mulia secara bertahap. Mengajarinya untuk berperilaku yang diridhoi, melatih dirinya melakukan amalan-amalan secara sembunyi-sembunyi, membiasakannya mempertahankan amalan-amalan yang Nampak maupun tidak, memotivasinya agar ucapan dan perbuatan sehari-hari selalu di sertai ke ikhlasan dan kejujuran, niat yang lurus, serta selalu merasa selalu diawasi oleh Allah setiap waktu. Hendaknya guru tahfizh memberitahu murid bahwa dengan demikian akan terbuka baginya gerbang-gerbang pengetahuan, lapang dadanya, memancar dari hatinya mata air hikmah dan kelembutan, diberkati ilmu dan keadaannya serta dituntun perkataan dan perbuatannya oleh Allah⁵⁶

⁵⁴ Imam Abu Yahya Bin Syaraf An-Nawawi, *At-Tibyan*, 31.

⁵⁵ *Ibid*, 57

⁵⁶ *Ibid*, 35-46

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Wirawan dalam bukunya menulis tentang kinerja. Bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.⁵⁷

Notoatmojo mendefinisikan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya, apabila seorang guru, maka kinerjanya adalah kemampuan mengajar dan usaha dalam membuat perencanaan pembelajaran selama aktifitas pembelajaran.⁵⁸

Menurut Hasibuan⁵⁹ yang dikutip oleh Nurchasanah dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan*⁶⁰, mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

⁵⁷ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm. 3

⁵⁸ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Cetakan ke-4, Rineka Cipta, 2009), hlm. 24

⁵⁹ Hasibuan, *Kinerja Sfat dan Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 34,

⁶⁰ Nurchasanah, *Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak*, (Semarang: Jurnal Manajemen Pendidikan FIP IKIP PGRI, 2012), hlm. 300

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.⁶¹

Menurut Sulistyani⁶² yang dikutip oleh Nurchasanah dalam jurnal Manajemen Pendidikan menyebutkan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berkaitan dengan guru, guru merupakan profesi profesional di mana seorang guru dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin dalam menjalankan profesinya. Sebagai seorang profesional, maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan.

Kinerja guru adalah seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru kepada para siswanya.⁶³

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.⁶⁴

⁶¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Cetakan ke-12, Remaja Rosda Karya, 2013), hlm. 667

⁶² Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm. 7

⁶³ Nurchasanah, *Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak*, (Semarang: Jurnal Manajemen Pendidikan FIP IKIP PGRI, 2012), hlm. 300

⁶⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm. 7

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang yang mana kinerja tersebut dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah atau madrasah dan bertanggungjawab atas peserta didik dengan membina hubungan yang baik, sehingga membantu meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja juga mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan selama aktivitas pembelajaran.⁶⁵

Oleh karena itu, menurut peneliti, kinerja guru bisa diartikan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan guru di dalam menjalankan tugasnya di sekolah, serta adanya perbuatan yang ditampilkan guru dalam melakukan aktivitas pembelajaran yang meliputi: menyusun perencanaan pembelajaran, melakukan penilaian, melakukan umpan balik, dan menyusun program remedial. Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dengan seberapa besar kompetensi yang harus dipenuhi, namun guru mampu memenuhinya dengan sebaik mungkin.

Hal ini sependapat dengan Supardi, bahwa kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkan dari prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar

⁶⁵ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 54

yang baik. Selanjutnya, kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi peserta didik.⁶⁶

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Supardi mengemukakan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, sebagaimana yang diterangkan di bawah ini:

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kelompok ataupun individu. Tempe mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Sedangkan Kopelman menyatakan bahwa “Kinerja seseorang ditentukan oleh empat faktor, yaitu lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.” Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai dan sikap.⁶⁷

Lebih lanjut lagi, Supardi menerangkan tentang beberapa variasi yang dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja seseorang, di antaranya adalah:⁶⁸

⁶⁶ Supardi, *Ibid.*, hlm. 55

⁶⁷ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 51-52

⁶⁸ Supardi, *Ibid.*, hlm. 51-52

- a. Variabel individual, terdiri atas kemampuan dan keterampilan mental dan fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, penghasilan, demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin)
- b. Variabel organisasional, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan dan struktur
- c. Variabel psikologi, terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi

Selain dari individual, organisasional dan psikologis, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor situasional seperti berikut:

- a. Variabel individual yang meliputi sikap, karakteristik, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan dan faktor lain
- b. Variabel situasional yang meliputi: 1) faktor fisik dan pekerjaan yang terdiri dari metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (iklim kerja), 2) faktor sosial dan organisasi yang terdiri dari peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah lingkungan sosial.

Selain itu, Stoner berpendapat bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dan faktor persepsi.⁶⁹ Sedangkan Mangkunegara berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian

⁶⁹ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, cetakan ke-4, 2009), hlm. 125

kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa:⁷⁰

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivatioan} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih muda mencapai kinerja yang diharapkan, karena itu pegawai perlu ditempatkan pada tempat kerja yang sesuai dengan keahliannya

b. Faktor Motivasi

Motivasi membentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi ini merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri untuk berusaha memberikan hasil kerja yang maksimal

Dari paparan di atas, dapat dilihat banyak indikator yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri, yaitu faktor individu dan psikologis, dan juga dapat berasal dari luar atau

⁷⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Cetakan ke-12, Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 67

faktor situasional. Di samping itu, kinerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan itu sendiri.

c. Kinerja Guru

Supardi berpendapat bahwa peningkatan kinerja guru di madrasah perlu dilakukan, baik oleh guru itu sendiri maupun melalui motivasi yang dimilikinya, maupun dari pihak kepala madrasah melalui pembinaan-pembinaan. Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya tingkat institusional, instruksional dan eksperensial. Selain itu, guru juga merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya, sehingga tercipta pembelajaran yang bermutu dan menjadi faktor utama dalam menentukan mutu pendidikan. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh kemampuan dan perilakunya dalam bekerja. Kinerja guru secara langsung mengacu pada perwujudan keadaan tingkat perilaku guru yang berhubungan dengan perannya sebagai pelatih yang akan memfasilitasi.⁷¹

Berdasarkan pengertian dari berbagai sumber yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil yang telah dikerjakan sesuai yang diharapkan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan oleh seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah atau madrasah, yaitu dengan adanya usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerja seorang

⁷¹ Supardi, *op.cit.*, hlm. 53-54

guru dalam menjalankan tugasnya selama melakukan aktivitas pembelajaran yang meliputi menyusun perencanaan pembelajaran, kemampuan mengajar, melakukan penilaian, melakukan umpan balik, dan menyusun program remedial.

Simpulan dari beberapa sumber tersebut di atas, maka diperolehlah indikator kinerja guru dalam penelitian ini sebagai berikut: *Pertama*: dari segi faktor individual, yang meliputi: kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, penggajian, demografis (umur, asal-usul dan jenis kelamin). *Kedua*: dari segi organisasional, yang meliputi: kepemimpinan dan struktur. *Ketiga*, psikologi, yang meliputi: sikap dan motivasi. Selain itu, terdapat pula simpulan, seperti: menyusun perencanaan pembelajaran, kemampuan mengajar, melakukan penilaian, melakukan umpan balik dan menyusun program remedial.

Barnawi mengemukakan pendapatnya tentang kinerja. Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.⁷²

Pendapat para ahli mengenai kinerja cukup beragam. Menurut Mangkunegara dalam T. Aritonang (2005: 5), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem

⁷² Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 11

pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Tjutju dan Suwarno (2009: 161), kinerja merupakan prestasi yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Secara lebih terukur, Sulistyorini dalam Muhlisin (2008: 26) mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kemudian menurut Ilyas dalam Indrawati (2006: 25-46), kinerja adalah penampilan hasil karya personel, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Sementara menurut T. Aritonang (2005: 4-5), *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh 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.⁷³

Risnawatiririn (2012) mengutip beberapa pendapat ahli tentang kinerja berikut ini. Gomes mengatakan bahwa kinerja adalah cara hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Fattah berpendapat bahwa kinerja atau prestasi kerja (*performance*) merupakan ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan serta motivasi dalam menghasilkan

⁷³ Barnawi, *Ibid*, hlm. 12

sesuatu. Syamsuddin menyebutkan bahwa kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Kemudian, Rivai mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sementara, Simamora lebih tegas menyebutkan bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan seseorang. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.⁷⁴

Simpulan dari beberapa pendapat di atas adalah bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi. Tingkat keberhasilan dalam bekerja harus sesuai dengan hukum, moral dan etika. Standar kerja merupakan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap segala hal yang telah dikerjakan.

Menurut Ivancevich (dalam Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008: 20), patokan tersebut meliputi: (1) hasil, mengacu pada ukuran output

⁷⁴ Barnawi, *Ibid*, hlm. 12-13

utama organisasi, (2) efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi, (3) kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya, (4) keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.⁷⁵

Istilah kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1998: 503) berarti “sesuatu yang dicapai”, atau “prestasi yang diperlihatkan”, atau “kemampuan kerja”. Dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab XI Pasal 39 ayat 2 disebutkan bahwa pendidik merupakan profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.⁷⁶

Karakteristik kinerja tinggi menurut Blanchard yaitu: *purpose and values, empowerment, relationship and communication, flexibility, optimal productivity, recognition and appreciation and morale.*⁷⁷ Tujuan dan nilai-nilai menjadi ciri kinerja karena tujuan yang jelas dapat menyamakan persepsi, gerak dan langkah untuk mencapai tujuan tersebut.

Pendi juga mengemukakan pendapatnya mengenai kinerja guru. Menurutnya bahwa:

⁷⁵ Barnawi, *Ibid*, hlm. 13

⁷⁶ Dinn Wahyuddin, *Manajemen Kurikulum*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), hlm. 184

⁷⁷ Blanchard, K., *Leading at a Higher Level*, (New Jersey: Upper Saddle River, Prentice Hall, 2007), hlm.20.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan ahli lain berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek, yaitu: Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud. Fattah menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan.⁷⁸

Masih menurut Pendi: Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal (Sulistyorini, 2001). Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja, seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi, serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.⁷⁹

⁷⁸ Pendi Susanto, *Produktivitas Sekolah, (Teori untuk Praktik di Tingkat Satuan Pendidikan)*, Penerbit Alfabeta Bandung, 2016, cetakan pertama, hlm. 188-189

⁷⁹ Pendi Susanto, *Ibid.*, hlm. 189

Menilai kualitas kerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi: 1) unjuk kerja, 2) penguasaan materi, 3) penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, 4) penguasaan cara-cara penyesuaian diri, 5). kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.⁸⁰

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi, karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggungjawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan, yaitu: 1) guru sebagai pengajar, 2) guru sebagai pembimbing, 3) guru sebagai administrator kelas. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan, bahwa indikator kinerja guru antara lain adalah: a) kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, b) penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, c) penguasaan metode dan strategi mengajar, d) pemberian tugas-tugas kepada siswa, e) kemampuan mengelola kelas, f) kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.⁸¹

Kinerja guru yang ditunjukkan dapat diamati dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya yang tentunya sudah dapat mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan ke arah yang lebih baik. Seseorang akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya, seseorang tidak akan bekerja secara profesional bilamana hanya memenuhi

⁸⁰ Pendi Susanto, *Ibid.*, hlm. 191

⁸¹ Pendi Susanto, *Ibid.*, hlm. 191

salahsatu di antara dua persyaratan di atas. Jadi, betapapun tingginya kemampuan seseorang, ia tidak akan bekerja secara professional apabila tidak memiliki kepribadian dan dedikasi dalam bekerja yang tinggi. Guru yang memiliki kinerja yang baik, tentunya memiliki komitmen yang tinggi dalam pribadinya artinya tercermin suatu kepribadian dan dedikasi yang paripurna. Tingkat komitmen guru terbentang dalam satu garis kotinum, bergerak dari yang paling rendah menuju paling tinggi. Langkah strategis dalam upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui beberapa terobosan, antara lain: ⁸²

1. Kepala sekolah harus memahami dan melakukan tiga fungsi sebagai penunjang peningkatan kinerja guru, antara lain:
 - a. Membantu guru memahami, memilih dan merumuskan tujuan pendidikan yang dicapai
 - b. Mendorong guru agar mampu memecahkan masalah-masalah pembelajaran yang dihadapi dan dapat melihat hasil kerjanya
 - c. Memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi kerja guru secara layak, baik yang diberikan kepala oleh sekolah maupun yang diberikan semasa guru, stat tata usaha, siswa dan masyarakat umum maupun yang diberikan pemerintah
 - d. Mendelegasikan tanggung jawab dan kewenangan kerja kepada guru untuk mengelola proses belajar mengajara dengan memberikan kebebasan dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi belajar

⁸² Pendi Susanto, *Ibid.*, hlm. 193

- e. Membantu memberikan kemudahan kepada guru dalam proses pengajuan kenaikan pangkatnya sesuai dengan peraturan yang berlaku
- f. Membuat kebijakan sekolah dalam pembagian tugas guru, baik beban tugas mengajar, beban administrasi guru maupun beban tugas tambahan lainnya harus disesuaikan dengan kemampuan guru itu sendiri
- g. Melaksanakan teknis supervisi yang tepat sesuai dengan kemampuannya dan sesuai dengan keinginan guru-guru secara berkesinambungan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran
- h. Mengupayakan selalu meningkatkan kesejahteraannya yang dapat diterima guru serta memberikan pelayanan sebaik-baiknya
- i. Menciptakan hubungan kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan sekolah baik antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan siswa, guru dengan tata usaha maupun lainnya
- j. Menciptakan dan menjaga kondisi dan iklim kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan sekolah, terutama di dalam kelas, tempat kerja yang menyenangkan, alat pelajaran yang cukup dan bersifat *up to date*, tempat beristirahat di sekolah yang nyaman, kebersihan dan keindahan sekolah, penerangan yang cukup dan masih banyak lagi

- k. Memberikan peluang pada guru untuk tumbuh dalam meningkatkan pengetahuan, meningkatkan keahlian mengajar, dan memperoleh keterampilan yang baru.
- l. Mengupayakan adanya efek kerja guru di sekolah terhadap keharmonisan anggota keluarga, pendidikan anggota keluarga dan terhadap kebahagiaan keluarganya.
- m. Mewujudkan dan menjaga keamanan kerja guru tetap stabil dan posisi kerjanya tetap mantap sehingga guru merasa aman dalam pekerjaannya.
- n. Memperhatikan peningkatan status guru dengan memenuhi kelengkapan status berupa perlengkapan yang mendukung kedudukan kerja guru, misalnya tersedianya ruang khusus untuk melaksanakan tugas, tempat istirahat khusus, tempat parkir khusus, kamar mandi khusus dan sebagainya.
- o. Menggerakkan guru-guru, karyawan, siswa dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program-program pendidikan di sekolah
- p. Menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis dan nyaman, sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi.

Upaya mewujudkan sisi guru dalam reformasi pendidikan, beberapa asumsi dasar yang harus mendapatkan pertimbangan, antara lain:⁸³

⁸³ Pendi Susanto, *Ibid.*, hlm. 193-194.

- a. Guru pada dasarnya merupakan faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan
- b. Jumlah guru dengan kecakapan akademis yang baik, cenderung menurun di masa yang akan datang, sepanjang secara material sosial, jabatan guru tidak menarik dan menjanjikan bagi generasi muda yang memiliki kualitas akademik yang cemerlang
- c. Kepercayaan masyarakat terhadap guru sangat bergantung dari persepsi yang berkenaan dengan status guru, terutama yang berkaitan dengan kualitas pribadi, kualitas kesejahteraan, penghargaan material, kualitas pendidikan dan standar profesi
- d. Anggaran belanja pendidikan, imbal jasa (gaji dan tunjangan lainnya), dan kondisi kerja guru merupakan faktor yang mendasar bagi terselenggaranya pendidikan yang berkualitas dan kinerja efektif.
- e. Masyarakat dan orang tua mempunyai hak akan pendidikan yang terbaik buat anak-anaknya.
- f. Di sisi lain, guru diharapkan menunjukkan kinerja atas dasar moral dan profesional yang dapat dipertanggungjawabkan. Dalam kaitan ini, guru mempunyai keterikatan yang erat dengan kualitas dan hasil pendidikan.

Ungkapan di atas bermakna bahwa posisi guru pada era dalam reformasi pendidikan merupakan posisi yang memiliki peran besar yang

harus dijalankan guru dalam mewujudkan mutu pendidikan yang lebih baik. Sehingga, berbagai aspek yang dapat mempengaruhi kinerja guru perlu dilakukan perbaikan, seperti kualitas kesejahteraan, kualitas moral dan kualitas profesi dan lain-lain yang dimiliki guru sebagai penentu keberhasilan pendidikan, maka tidak salah jika ada keinginan memperbaiki mutu pendidikan akan berkaitan dengan memperbaiki posisi guru. Untuk mewujudkan kinerja guru yang profesional, dalam reformasi pendidikan, secara ideal ada beberapa karakteristik ciri guru yang diharapkan, antara lain:

Pertama, guru harus memiliki semangat juang yang tinggi disertai dengan kualitas keimanan dan ketaqwaan yang mantap. *Kedua*, guru yang mampu mewujudkan dirinya dalam keterkaitan dan padanan dengan tuntutan lingkungan dan perkembangan iptek. *Ketiga*, guru mempunyai kualitas kompetensi pribadi dan profesional yang memadai disertai atas kerja yang kuat. *Keempat*, guru mempunyai kualitas kesejahteraan yang memadai. *Kelima*, guru yang mandiri, kreatif dan berwawasan masa depan.⁸⁴

Dari beberapa tulisan para ahli di atas, peneliti menarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar

⁸⁴ Pendi Susanto, *Ibid.*, hlm. 194.

yang telah ditetapkan dengan faktor yang mempengaruhinya yaitu: individual, organisasional dan psikologi.

Indikator kinerja yang bisa disimpulkan dari paparan di atas adalah:

- a. Individual
 1. Kemampuan dan keterampilan
 2. Mental dan fisik
 3. Penggajian
 4. Demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin)
- b. Organisasional:
 1. Kepemimpinan
 2. Struktur (jabatan) dalam organisasi
- c. Psikologi:
 1. Sikap
 2. Motivasi

3. Kompetensi

a. Defenisi Kompetensi

Dalam hal kompetensi, Akmal Hawi berpendapat bahwa: Kompetensi berasal dari bahasa Inggris '*competence*' yang berarti kecakapan dan kemampuan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan) sesuatu (Djamarah, 1994: 33). Kalau kompetensi

adalah berarti kemampuan atau kecakapan, maka hal ini erat kaitannya dengan pemilikan pengetahuan, kecakapan atau keterampilan guru.⁸⁵

Kompetensi juga merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak (Mulyasa, 2003: 37-38). Kompetensi juga dapat diartikan sebagai kemampuan, dalam hal ini guru juga harus memiliki kemampuan tersendiri, guna mencapai harapan yang kita cita-citakan dalam melaksanakan pendidikan pada umumnya dan proses belajar mengajar pada khususnya. Agar guru memiliki kemampuan, ia perlu membina diri secara baik, karena fungsi itu sendiri adalah membina dan mengembangkan kemampuan siswa secara profesional dalam proses belajar mengajar (Cece Ijaya, 1991: 1).⁸⁶

Makna kompetensi jika merujuk pada SK Mendiknas No. 048/U 2002, dinyatakan sebagai perangkat tindakan cerdas yang penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang tertentu, di dalam pembelajaran kompetensi merupakan kemampuan dasar serta sikap dan nilai penting yang dimiliki siswa telah mengalami pendidikan dan latihan sebagai pengalaman belajar yang dilakukan serta berkesinambungan. Kompetensi ini bersifat individual, dinamis dan berkembang secara berkelanjutan sejalan dengan tingkat perkembangan siswa.⁸⁷

⁸⁵ Akmal Hawi, *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013), hlm. 1

⁸⁶ Akmal Hawi, *Ibid*, hlm. 1

⁸⁷ Akmal Hawi, *Ibid*, hlm. 2

b. Makna Kompetensi Menurut Para Ahli

Lebih lanjut, Akmal Hawi menerangkan bahwa: Kompetensi secara umum dimaknai sebagai kemampuan. Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam bidangnya adalah sebuah kompetensi yang mempunyai nilai. Maka, dalam hal kompetensi ini, beberapa pendapat mengenai makna dan defenisi akan diterangkan sebagai berikut: *Pertama*, menurut Broke dan Stone. Menurutnya, kompetensi adalah: *Descriptive of qualitative nature or teacher behavior appears to be entirely meaningful*. Kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru yang tampak sangat berarti. *Kedua*, menurut Charles E. Johnson. Menurutnya: *Competency as the rational performance which satisfactorily meets objective for a desired condition*. Kompetensi adalah perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kompetensi yang diharapkan.⁸⁸

Ketiga, Mc. Clayland, Dalam teorinya yaitu '*theory of competencies*' menyebut *time conciousness* (kesadaran pentingnya waktu) sebagai kompetensi yang mutlak yang harus dimiliki oleh setiap guru yang efektif. Jika kompetensi waktu ini dimiliki oleh setiap guru dalam interaksi dengan anak-anak didiknya, dalam rapat sekolah, pertandingan sekolah, dan lain-lain, maka wibawa akan terpelihara bahkan akan meningkatkan dan akan terjamin pulalah

⁸⁸ Akmal Hawi, *Ibid*, hlm. 2

keberhasilan yang diharapkan (Sutadapura, 1986: 10). *Keempat*, W. Robert Houston, menurutnya: *Competence ordinary is defined as adequacy for task or as possession of require knowledge, skill and ability*. Dapat diartikan kompetensi sebagai suatu tugas yang memakai atau pemilikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dituntut untuk jabatan seseorang. Dalam pengertian ini, kompetensi lebih dititikberatkan pada tugas guru dalam mengajar (Roestiyah, 1982: 4).⁸⁹

Kelima, Mc. Ahsan: *Competency is a knowledge, skill and abilities that a person achieves, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily perform, cognitif, afektif and psikomotor behavior*. Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotor dengan sebaik-baiknya. (Mulyana, 2003: 38). *Keenam*, Frinch dan Crunkilton. Mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap dan asparasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan, hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan aspirasi yang harus dimiliki oleh peserta didik untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu (Mulyana, 2003: 38).⁹⁰

⁸⁹ Akmal Hawi, *Ibid*, hlm. 3

⁹⁰ Akmal Hawi, *Ibid*, hlm. 3

Hal-hal yang perlu dipahami ketika melakukan proses pembelajaran untuk menuju penguasaan kompetensi adalah: *Pertama*, kegiatan pembelajaran harus menerapkan konsep *student-centered* yakni proses itu berpusat pada siswa, artinya kegiatan belajar-mengajar perlu memperhatikan minat, bakat, kemampuan, cara dan strategi belajar dan motivasi belajar dan latar belakang sosial siswa. *Kedua*, proses belajar mengajar harus mempertimbangkan konsep ‘*learning to do*’ sehingga kegiatan belajar memberikan pengalaman nyata dalam hidup sehari-hari. *Ketiga*, proses pembelajaran perlu mengembangkan keingintahuan siswa semangat imajinasi dan semangat bertuhan. *Keempat*, proses pembelajaran harus mengembangkan daya kreativitas siswa. *Kelima*, proses pembelajaran di sekolah harus mampu menimbulkan kesadaran untuk belajar sepanjang hayat. *Keenam*, proses pembelajaran harus mengembangkan kemampuan menggunakan ilmu pengetahuan dan teknologi.⁹¹

Gagasan Norman Dodi Taxonomy for Teacher Competencies: *Pertama*, kompetensi guru untuk ‘*assessing and evaluating students behavior*’ mengenal jiwa anak didik merupakan syarat mutlak dalam proses penentuan kepribadian individu. Kelainan-kelainan atau kesulitan-kesulitan dalam kepribadian anak didik itu pada umumnya dapat kita ketahui melalui tingkah laku. Oleh karena itu, jika anak didik itu sudah dikenal, maka akan dengan mudah bahan

⁹¹ Akmal Hawi, *Ibid*, hlm. 4

pelajaran dapat disesuaikan dengan jiwa si anak. *Kedua*, kompetensi guru untuk '*planning instruction*'. Instruction di sini dapat diartikan sebagai bahan pelajaran/pengajaran. Dalam kompetensi ini dikenal dengan membuat persiapan mengajar. *Ketiga*, kompetensi guru untuk '*conducting or implementing instruction*', karena kompetensi ketiga ini memegang peranan penting, karena kompetensi ini mengatur dari kompetensi.

Gordon mengemukakan aspek atau ranah yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut:

Pertama, pengetahuan (*knowledge*) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang guru mengetahui cara melakukan identifikasi kebutuhan belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran terhadap peserta didik sesuai dengan kebutuhan. *Kedua*, pemahaman (*undersatanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu misalnya seseorang guru yang akan melaksanakan pembelajaran harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi peserta didik agar dapat melaksanakan pembelajaran secara efektif dan efisien. *Ketiga*, kemampuan (*skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, misalnya kemampuan guru dalam memilih dan membuat alat peraga sederhana untuk memberikan kemudahan belajar pada peserta didik. *Keempat*, nilai (*value*), yaitu sesuatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang,

misalnya standar perilaku guru dalam pembelajaran (jujur, terbuka, demokratis, dan lain-lain). *Kelima*, minat (*interest*), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan perbuatan, misalnya minat untuk mempelajari atau melakukan sesuatu.⁹²

c. Jenis Kompetensi

Jika dilihat dari beberapa jenis kompetensi, menurut Akmal Hawi, maka kompetensi itu bisa dibagi ke dalam beberapa bagian:

Pertama, kompetensi pribadi, yang meliputi: mengembangkan kepribadian yang beupa bertakwa kepada Allah, berperan dalam masyarakat sebagai warga negara yang berjiwa Pancasila, mengembangkan sifat terpuji yang dipersyaratkan bagi jabatan guru, berinteraksi dan berkomunikasi, berinteraksi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional, berinteraksi dalam masyarakat untuk penuaian misi pendidikan, melaksanakan bimbingan penyuluhan, membimbing siswa yang mengalami kesulitan belajar, membimbing murid yang berkelainan dan berbakat khusus, melaksanakan administrasi sekolah, mengenal keadministrasian kegiatan sekolah, melaksanakan kegiatan administrasi sekolah, melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran, mengkaji konsep dasar penelitian ilmiah, melaksanakan penelitian sederhana.⁹³

⁹² Akmal Hawi, *Ibid*, hlm. 4

⁹³ Akmal Hawi, *Ibid*, hlm. 5

Kedua, kompetensi profesional, di mana ia harus menguasai landasan kependidikan, mengenal tujuan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, mengenal fungsi sekolah dalam masyarakat, mengenal prinsip-prinsip psikologis pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar mengajar. Di samping itu, ia juga harus menguasai bahan pengajaran, yang meliputi: menguasai bahan kurikulum pendidikan dasar dan menengah, menguasai bahan pengayaan. Dalam kompetensi ini, ia juga harus mampu menyusun program pengajaran yang meliputi: menetapkan tujuan pembelajaran, memilih dan mengembangkan bahan pengajaran. Masih dalam jenis kompetensi ini, ia juga harus mampu melaksanakan program pembelajaran yang meliputi kemampuan: menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat, mengatur ruangan belajar, mengelola interaksi belajar mengajar. Lebih dari itu pula, guru juga harus mampu menilai hasil proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan, yang berupa kemampuan menilai prestasi murid untuk kepentingan pengajaran, menilai proses belajar yang dilaksanakan.⁹⁴

Sedangkan menurut Syaiful Bahri, kompetensi terdiri dari bermacam-macam, di antaranya adalah:

Pertama, kepribadian. Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik. Seorang guru harus menampilkan kepribadian yang baik, tidak saja ketika melaksanakan tugasnya di sekolah, tetapi di luar sekolah pun guru harus

⁹⁴ Akmal Hawi, *Ibid*, hlm. 5

menampilkan kepribadian yang baik. *Kedua*, menguasai bahan. Guru harus menguasai bahan media bidang studi, dengan penguasaan bahan, maka guru akan dapat menyampaikan materi pelajaran secara dinamis. *Ketiga*, mengelola program belajar mengajar. Keempat, kompetensi belajar mengajar, terdiri atas: merumuskan tujuan instruksional, melaksanakan program belajar mengajar, mengenal kemampuan anak didik, merencanakan dan melaksanakan program remedial, mengelola kelas. Tindakan pengelolaan kelas merupakan tindakan yang harus dilakukan oleh guru dalam rangka menyediakan kondisi yang optimal untuk proses belajar mengajar.⁹⁵

Buchari Alma dkk. menuliskan beberapa pendapatnya tentang kompetensi dalam bukunya “Guru Profesional Menguasai Metode dan Terampil Mengajar” sebagai berikut:

Syah (1995) merinci kompetensi profesional guru ke dalam tiga aspek, yaitu (1) kompetensi kognitif, (2) kompetensi afektif, dan (3) kompetensi psikomotor. Aspek pertama meliputi penguasaan terhadap pengetahuan pendidikan, pengetahuan materi bidang studi yang diajarkan, dan kemampuan mentransfer pengetahuan kepada para siswa agar dapat belajar secara efektif dan efisien. Kompetensi kedua yaitu sikap dan perasaan diri yang berkaitan dengan profesi keguruan, yang meliputi *self concept*, *self efficacy*, *attitude of self-acceptance* dan pandangan seorang guru terhadap kualitas dirinya. Sedangkan aspek yang disebut terakhir – kompetensi psikomotor –

⁹⁵ Akmal Hawi, *Ibid*, hlm. 6

meliputi kecakapan fisik umum dan khusus seperti ekspresi verbal dan nonverbal.⁹⁶

Johnson sebagaimana dikutip Sanusi dkk (1991) mengetengahkan tiga aspek performansi guru, yaitu:

Pertama, kemampuan profesional yang mencakup: (1) penguasaan pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan konsep-konsep dasar keilmuan dari bahan yang diajarkan itu; (2) penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan; (3) penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa. *Kedua*, kemampuan sosial mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebagai guru. *Ketiga*, kemampuan personal guru, mencakup: (1) penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru, dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya. (2) pemahaman, penghayatan dan penampilan nilai-nilai yang yang seyogianya dianut oleh seorang guru; (3) penampilan upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para siswanya.⁹⁷

P3G Depdikbud (1980) merumuskan sepuluh kompetensi dasar guru, yang meliputi kompetensi dasar guru, yang meliputi kemampuan-kemampuan dalam hal: (1) menguasai bahan ajar; (2)

⁹⁶ Buchari Alma, dkk., *Guru Profesional Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*, (Bandung: Alfabeta, cet. Ke-6), hlm. 128

⁹⁷ Buchari Alma, dkk., *Ibid.*, hlm. 128

mengelola program belajar mengajar; (3) mengelola kelas; (4) menggunakan media dan sumber pengajaran; (5) menguasai landasan-landasan kependidikan; (6) mengelola interaksi belajar mengajar; (7) menilai prestasi belajar siswa; (8) mengenal fungsi dan program pelayanan BP; (9) mengenal dan ikut menyelenggarakan administrasi sekolah; dan (10) memahami prinsip-prinsip penelitian pendidikan dan manafsirkannya untuk pengajaran.⁹⁸

d. Kompetensi Guru

Dinn Wahyuddin mengemukakan dalam tulisannya bahwa menurut Spencer dan Spenser (1993, 9) mengatakan “*competency is underlying characteristic of an individual that causally related to criterion reference effective and/or superior performance in a job or situation.*” Jadi, kompetensi dapat dikatakan bahwa karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan kinerja berkriteria efektif dan atau unggul dalam suatu pekerjaan dan situasi tertentu. Selanjutnya, Spencer dan Spencer menjelaskan kompetensi dikatakan *underlying characteristic* karena karakter merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksi berbagai situasi dan jenis pekerjaan. Dikatakan *casually related* karena kompetensi menyebabkan atau memprediksi perilaku kinerja. Dikatakan *criterion refe renced* karena kompetensi itu benar-benar memprediksi siapa saja yang kinerjanya baik atau buruk berdasarkan

⁹⁸ Buchari Alma, dkk., *Ibid.*, hlm. 128

kriteria atau standar tertentu. Usman (1994:1) mengemukakan bahwa kompetensi berarti suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau seseorang, baik yang kuantitatif maupun kualitatif.⁹⁹

Kemudian, pengertian kompetensi juga dikemukakan oleh Mulyasa (2003, 37) dan Muslim (2006, 65). Dalam hal ini “Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dilakukan oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif dan psikomotor yang sebaik-baiknya.” Sejalan dengan itu, Finch dan Crunkilton sebagaimana yang dikutip Mulyasa (2003, 38) mengartikan “kompetensi sebagai penguasaan suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.” Kemudian, kompetensi sebagai ability adalah kemampuan seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dikatakan bahwa kemampuan individu ditentukan dua faktor, yaitu faktor kemampuan intelektual dan faktor kemampuan fisik. Faktor kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Selanjutnya, menurut Win Sanjaya (2007, 17-18) mengemukakan, kompetensi guru adalah suatu kemampuan yang

⁹⁹ Dinn Wahyuddin, *Manajemen Kurikulum*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), hlm. 184

ditunjukkan oleh penampilan atau unjuk kerja yang dapat dipertanggungjawabkan (rasional) dalam upaya mencapai tujuan.¹⁰⁰

Deni Koswara mengemukakan pendapatnya tentang kompetensi. Kompetensi guru antara lain mencakup: *Pertama*, kompetensi profesional, artinya ia memiliki pengetahuan yang luas dalam *subjek matter* (bidang studi) yang akan diajarkan dan penguasaan metodologis dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritik, mampu memilih metode dalam proses belajar mengajar. *Kedua*, kompetensi personal, artinya memiliki sikap kepribadian yang mantap, sehingga ia mampu menjadi sumber identifikasi bagi peserta didik. Artinya memiliki kepribadian yang patut diteladani, sehingga mampu melaksanakan kepemimpinan yang dikemukakan oleh Ki Hajar Dewantara, yaitu ‘*Tut Wuri Handayani, Ing Madya Mangunkarso Ing Ngarso Sungtulodo*’. *Ketiga*, kompetensi sosial, artinya ia menunjukkan kemampuan berkomunikasi sosial, baik dengan murid-muridnya, dengan sesama teman guru, dengan kepala sekolah bahkan dengan masyarakat luas.¹⁰¹

Lebih lanjut, Buchari Alma dkk. mengemukakan tentang kompetensi:

Di dalam bahasa Inggris, terdapat minimal tiga peristilahan yang mengandung makna apa yang dimaksud dengan perkataan kompetensi itu:¹⁰²

¹⁰⁰ Dinn Wahyuddin, *Ibid*, hlm. 185

¹⁰¹ Deni Koswara, Halimah, *Seluk Beluk Profesi Guru*, (Bandung: Pribumi Mekar, 2008), hlm. 52

¹⁰² Buchari Alma, dkk., *op cit*, hlm. 133

1. *'Competence (n) is being competent, ability (to do the work)'*.
2. *'Competence (adj.) refers to (persons) having ability, power, authority, skill, knowledge, etc. (to do what is needed)'*.
3. *'Competency is rational performance which satisfactory meets the objectives for a desired condition'*.

Defenisi pertama menunjukkan bahwa kompetensi itu pada dasarnya menunjukkan kepada kecakapan atau kemampuan untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. Sedangkan defenisi kedua menunjukkan lebih lanjut bahwa kompetensi itu pada dasarnya merupakan suatu sifat (karakteristik) orang-orang (kompeten) ialah yang memiliki kecakapan, daya (kemampuan), otoritas (kewenangan), kemahiran (keterampilan), pengetahuan, untuk mengerjakan apa yang diperlukan. Kemudian defenisi ketiga lebih jauh lagi, ialah bahwa kompetensi itu menunjukkan kepada tindakan (kinerja) rasional yang dapat mencapai tujuan-tujuannya secara memuaskan berdasarkan kondisi (prasyarat) yang diharapkan.¹⁰³

Dengan menyimak makna kompetensi tersebut di atas, maka dapat dimaklumi jika kompetensi itu dipandang sebagai pilarnya atau teras kinerja dari suatu profesi. Hal itu mengandung implikasi bahwa seseorang profesional yang kompeten itu harus dapat menunjukkan karakteristik utamanya yaitu sebagai berikut:

¹⁰³ Buchari Alma, dkk., *op cit*, hlm. 134

Pertama, mampu melaksanakan sesuatu pekerjaan tertentu secara rasional. *Kedua*, menguasai perangkat pengetahuan (teori dan konsep, prinsip dan kaidah, hipotesis dan generalisasi, data dan informasi, dsb.) tentang seluk beluk apa yang menjadi bidang tugas pekerjaannya. *Ketiga*, menguasai perangkat keterampilan (strategi dan taktik, metode dan teknik, sarana dan instrumen, dsb.) tentang cara bagaimana dan dengan apa harus melakukan tugas pekerjaannya. *Keempat*, memahami perangkat persyaratan ambang (basic standard) tentang ketentuan kelayakan normatif minimal kondisi dari proses yang dapat ditoleransikan dan kriteria keberhasilan yang dapat diterima dari apa yang dilakukannya. *Kelima*, memiliki daya (motivasi) dan citra (aspirasi) unggulan dalam melakukan tugas pekerjaannya. *Keenam*, memiliki kewenangan (otoritas) yang memancar atau penguasaan perangkat kompetensinya yang dalam batas tertentu dapat didemonstrasikan (*observable*) dan teruji (*measurable*), sehingga memungkinkan memperoleh pengakuan pihak berwenang (*certifiable*).¹⁰⁴

Berdasarkan PP Nomor 17 Tahun 2007 tentang guru, dinyatakan bahwa kompetensi yang harus dimiliki guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Kutipan UU Nomor 14 Tahun 2006 tentang Guru dan Dosen, Pasal 10 ayat (1) disebutkan bahwa yang dimaksud kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola

¹⁰⁴ Buchari Alma, dkk., *Ibid.*, hlm. 134

pembelajaran peserta didik. Yang dimaksud kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berkahlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.¹⁰⁵

Uraian kompetensi guru dijelaskan sebagai berikut: *Pertama*, kompetensi kepribadian. Kompetensi kepribadian adalah kompetensi yang berkaitan dengan perilaku pribadi guru itu sendiri yang kelak harus memiliki nilai-nilai luhur sehingga terpancar dalam perilaku sehari-hari. Kompetensi kepribadian merupakan sejumlah kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan pribadi dengan segala karakteristik yang mendukung pelaksanaan tugas guru. Fungsi utama guru adalah sebagai teladan bagi murid-muridnya. Di negara kita dikenal dengan istilah *ing ngarso sungtulodo, ing ngarso mangun karso, tut wuri handayani*. Artinya bahwa seorang guru harus menjadi contoh dan teladan, membangkitkan motif belajar serta mendorong siswa dari belakang.¹⁰⁶

Kemampuan pribadi guru mencakup: (a) penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru, dan

¹⁰⁵ Buchari Alma, dkk., *Ibid.*, hlm. 135

¹⁰⁶ Buchari Alma, dkk., *Ibid.*, hlm. 135

terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya; (b) pemahaman penghayatan dan penamilan nilai-nilai yang seyogianya dianut oleh seorang guru; (c). penampilan upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para siswanya. Beberapa komponen kompetensi kepribadian guru, antara lain: (1) beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; (2) percaya diri; (3) tenggang rasa dan toleran; (4) bersikap terbuka dan demokratis; (5) sabar dalam menjalankan profesi keguruannya; (6) mengembangkan diri bagi kemajuan profesinya; (7) memahami tujuan pendidikan; (8) mampu menjallin hubungan insani; (8) memahami kelebihan dan kekurangan diri; (10) kreatif dan inovatif dalam berkarya.¹⁰⁷

Kedua, kompetensi sosial kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk memahami dirinya sebagai bagian dari yang tak terpisahkan dari masyarakat yang memiliki kemampuan, keterampilan yang cukup luas, ikut secara aktif dalam proses pembangunan. Beberapa peran dan fungsi guru adalah sebagai berikut: (1) motivator dan inovator dalam pembangunan pendidikan; (2) perintis dan pelopoor pendidikan; (3) penelitian dan pengkajian ilmu pengetahuan; (4) pengabdian. Ruang lingkup kompetensi sosial guru: (1) terampil berkomunikasi dengan peserta didik dan orang tua peserta didik; (2) bersikap simpatik; (3) dapat bekerjasama dengan dewan pendidikan/komite sekolah; (4) pandai bergaul dengan kawan

¹⁰⁷ Buchari Alma, dkk., *Ibid.*, hlm. 136

sekerja dan mitra pendidikan; (5) memahami dunia dan sekitarnya (lingkungannya).¹⁰⁸

e. **Komponen Kompetensi Profesional**

Komponen kompetensi profesional merupakan salah satu kemampuan dasar yang harus dimiliki seorang guru. Adapun beberapa pandangan para ahli mengenai kompetensi profesional adalah sebagai berikut menurut Cooper ada empat komponen kompetensi profesional, yaitu: (1) mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku yang dibinanya; (2) mempunyai pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinanya; (3) mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah, teman sejawat, dan bidang studi yang dibinanya (4) mempunyai keterampilan dalam teknik mengajar.¹⁰⁹

Berdasarkan Undang-undang Nomor 14 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa, “Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.¹¹⁰

Najib Sulhan dalam bukunya ‘Guru yang berhati guru’ memaparkan tentang guru, bahwa guru harus memiliki kompetensi serta integritas dan mengoptimalkan peran.

a. Kompetensi

1. Kompetensi pedagogik

¹⁰⁸ Buchari Alma, dkk., *Ibid.*, hlm. 137

¹⁰⁹ Buchari Alma, dkk., *Ibid.*, hlm. 138

¹¹⁰ Najib Sulhan, *Guru yang Berhati Guru*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2016), hlm. 23

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan pemahaman terhadap peserta didik. Perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Sub kompetensi pedagogik adalah: *Pertama*, menguasai karakteristik peserta didik: memahami karakteristik peserta didik, mengidentifikasi potensi peserta didik, mengidentifikasi kemampuan awal peserta didik, dan mengidentifikasi kesulitan belajar.¹¹¹

Kedua, menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran: memahami berbagai teori belajar dan prinsip pembelajaran, menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode dan teknik, menerapkan pendekatan pembelajaran tematis.¹¹²

Ketiga, menguasai prinsip pengembangan kurikulum: memahami prinsip pengembangan kurikulum, menentukan tujuan lima mata pelajaran, menentukan pengalaman belajar lima mata pelajaran, memilih materi pembelajaran secara benar sesuai pendekatan yang dipilih, menata materi pembelajaran secara benar sesuai pendekatan yang dipilih, mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.¹¹³

¹¹¹ Najib Sulhan, *Ibid*, hlm. 23

¹¹² Najib Sulhan, *Ibid*, hlm. 24

¹¹³ Najib Sulhan, *Ibid*, hlm. 24

Keempat, menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik: memahami prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik, mengembangkan komponen rancangan pembelajaran, menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap di kelas, lab atau lapangan, melaksanakan pembelajaran yang mendidik, menggunakan media sesuai karakteristik peserta didik dan lima mata pelajaran, mengambil keputusan transaksional dalam lima mata pelajaran sesuai situasi yang berkembang.¹¹⁴

Kelima, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pembelajaran.¹¹⁵

Keenam, memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk aktualisasi berbagai potensi: menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi belajar secara optimal, menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik termasuk kreativitasnya.¹¹⁶

Ketujuh, berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik: memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun, baik secara lisan maupun tulis, berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi pembelajaran yang terbangun secara siklikal dari kondisi

¹¹⁴ Najib Sulhan, *Ibid*, hlm. 25

¹¹⁵ Najib Sulhan, *Ibid*, hlm. 26

¹¹⁶ Najib Sulhan, *Ibid*, hlm. 27

psikologis, pertanyaan untuk merespon, respons peserta didik, respons guru terhadap respons peserta didik.¹¹⁷

Delapan, menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar: memahami prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai lima mata pelajaran, menentukan aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai sesuai lima mata pelajaran, menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses hasil belajar, membuat administrasi penilaian terhadap proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai instrumen, menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan, melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.¹¹⁸

Sembilan, melakukan tindakan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran: melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan, memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan lima mata pelajaran dan melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran lima mata pelajaran.¹¹⁹

2. Kompetensi Kepribadian

¹¹⁷ Najib Sulhan, *Ibid*, hlm. 28

¹¹⁸ Najib Sulhan, *Ibid*, hlm. 29

¹¹⁹ Najib Sulhan, *Ibid*, hlm. 30

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Sub kompetensi dalam kompetensi kepribadian meliputi: Pertama, bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia: menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat istiadat, daerah dan gender, bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum, norma sosial yang berlaku dalam masyarakat serta kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.¹²⁰

Kedua, menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi siswa dan masyarakat: berperilaku jujur, tegas dan manusiawi, berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia dan berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.¹²¹

Ketiga, menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa: menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil, menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif dan berwibawa.¹²²

Keempat, menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri:

¹²⁰ Najib Sulhan, *Ibid*, hlm. 31

¹²¹ Najib Sulhan, *Ibid*, hlm. 30

¹²² Najib Sulhan, *Ibid*, hlm. 30

menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi, bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri dan bekerja mandiri secara profesional.¹²³

Kelima, menjunjung tinggi kode etik profesi guru: memahami kode etik profesi guru, menerapkan kode etik profesi guru dan berperilaku sesuai kode etik guru.¹²⁴

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Pertama, bersikap inklusif, bertindak objektif, tidak diskriminatif karena pertimbangan: bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran, tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi.¹²⁵

Kedua, berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat: bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan

¹²³ Najib Sulhan, *Ibid*, hlm. 31

¹²⁵ Najib Sulhan, *Ibid*, hlm. 31

pembelajaran, tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang dan status sosial ekonomi.¹²⁶

Ketiga, bersikap inklusif, bertindak objektif, tidak diskriminatif karena pertimbangan: berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif, berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik, mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.¹²⁷

Keempat, beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman budaya sosial: beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektifitas sebagai pendidik, termasuk memahami bahasa setempat, melaksanakan berbagai progra, dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.¹²⁸

Kelima, berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profei lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain: berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah dan

¹²⁶ Najib Sulhan, *Ibid*, hlm. 31

¹²⁷ Najib Sulhan, *Ibid*, hlm. 32

¹²⁸ Najib Sulhan, *Ibid*, hlm. 32

komunikasi ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan, mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.¹²⁹

4. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan.¹³⁰

Menurut peneliti, pada kompetensi profesional, guru tahfizh juga dituntut untuk bisa menguasai hafalan al-Quran 30 juz, di samping guru tersebut memiliki kualitas bacaan yang baik (standar) sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan oleh para ahli tajwid.

Dari beberapa tulisan di atas yang dikutip dari beberapa ahli, maka peneliti menarik kesimpulan sederhana. Kesimpulannya bahwa kompetensi adalah penguasaan terhadap ilmu pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam penggunaan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional dalam menjalankan profesi sebagai guru.

Pertama, kompetensi pedagogik. Hal ini meliputi: memiliki pemahaman (memahami) peserta didik dengan baik, mampu merancang dan melaksanakan pembelajaran, serta mampu mengevaluasi hasil

¹²⁹ Najib Sulhan, *Ibid*, hlm. 33

¹³⁰ Najib Sulhan, *Ibid*, hlm. 33

belajar. *Kedua*, kompetensi kepribadian yaitu guru memiliki etos kerja yang bagus. *Ketiga*, kompetensi sosial dengan indikasi bahwa guru memiliki perilaku dan kemampuan berkomunikasi dengan baik dengan para peserta didik. *Keempat*, kompetensi profesional. Dalam penelitian ini, dititikberatkan kepada hafalan al-Quran 30 juz dengan sempurna dengan standar bacaan yangn baik pula.

Dari situlah, peneliti menarik kesimpulan dengan menjadikannya sebagai indikator bagi kompetensi, yaitu di antaranya adalah:

- a. Kompetensi pegagogik:
 1. Pemahaman terhadap peserta didik
 2. Perancangan dan pelaksanaan pembelajaran
 3. Evaluasi hasil belajar
- b. Kompetensi Kepribadian, yaitu memiliki etos kerja sebagai guru
- c. Kompetensi Sosial:
 1. Memiliki perilaku yang baik
 2. Mampu berkomunikasi dengan baik dengan murid
- d. Kompetensi profesional:
 1. Memiliki jumlah hafalan al-Qur'an 30 juz
 2. Memiliki kualitas bacaan al-Quran yang baik

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Sutrisno mengemukakan bahwa secara umum motivasi diartikan sebagai kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan perbuatan

ke arah suatu tujuan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang berdasarkan pada tanggungjawab.¹³¹

Schunk¹³² memberikan defenisi tentang motivasi. “*Motivation is a process rather than a product, as process. We do not observe motivation directly but rather we infer it from action and verbalization*”. Motivasi adalah proses untuk menghasilkan produk yang terbaik, sebagai suatu proses. Kita tidak bisa mengamati motivasi secara langsung, tetap kita bisa menyimpulkannya dari tindakan dan verbalisasi.

Motivasi kerja adalah “Sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.”¹³³

Motivasi adalah interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya karena kebutuhan atau keinginan terhadap objek di luar diri seseorang tersebut, sebagai alasan seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.¹³⁴

¹³¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 109

¹³² Schunk, H Dale, Pntrich, R Paul, Mecce, *Motivation in Education*, 2010, hlm. 4

¹³³ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, Cetakan ke-6, 2014), hlm. 35

¹³⁴ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, Cetakan ek-4, 2009), hlm. 115

Everard, dkk¹³⁵ mendefinisikan “*Motivation can be defined as getting result through people or getting the best out people*”. Motivasi dapat didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh oleh seseorang atau hasil terbaik yang diperoleh oleh seseorang.

Everard, dkk. mengemukakan “*In motivating people we should be concerned with the needs and potential of three parties*”, dalam memberikan motivasi seseorang, kita harus memperhatikan tiga kebutuhan dan potensi sebagai mana yang dipaparkan berikut:¹³⁶

- a. *The group which we are managing or in which we manage* (kelompok yang kita kelola atau di mana kita mengelola)
- b. *The individuals who make up that group* (siapa saja yang terdapat di dalam suatu kelompok)
- c. *The clien “pupils, parents, etc” of school, college or other organization in which we all work, (The clien “murid, orang tua, dll) dari sekolah, perguruan tinggi atau organisasi lain di mana kita bekerja.*

Motivasi merupakan dorongan (ide, emosi, atau kebutuhan fisik), yang menyebabkan seseorang mengambil suatu tindakan.¹³⁷

Gomes¹³⁸ menyatakan bahwa: “*Motivation is definded as goal directed behavior. It concerns the level of effect one expert in pursuing a goal it is closely related to employee satisfaction and job performance.*”

¹³⁵ Everard, Geoffrey, Wilson, Ian, *Effective School Management*, (London: Oliver Yard, Fourth Edition, 2004), hlm. 25

¹³⁶¹³⁶ Everard, Geoffrey, Wilson, Ian, *Ibid*, hlm. 25

¹³⁷ Susatyo Herlambang, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru, Cetakan Pertama, 2014), hlm. 59

¹³⁸ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2003), hlm. 177-178

Motivasi adalah penetapan sebagai tujuan yang akan dicapai. Hal ini menyangkut tingkat dari suatu usaha mencapai suatu tujuan yang berkaitan erat dengan kepuasan karyawan dan prestasi kerja. Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan erat dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.

Motivasi awalnya dari kata motif, dalam bahasa Inggris adalah *motivate* atau *motion*, lalu *motivation* yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak. Artinya, sesuatu yang menggerakkan terjadinya tindakan, atau disebut dengan niat.¹³⁹

Hikmat¹⁴⁰ mendefinisikan motivasi adalah dorongan atau rangsangan yang diberikan kepada seseorang agar memiliki kemauan untuk bertindak secara disiplin. Dorongan ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya dengan meningkatkan upah kerjanya, reward dan imbalan yang merupakan bonus tertentu, aturan-aturan dan sanksi yang ketat bagi para pelanggar aturan dan sebagainya.

Robbins and Coulter¹⁴¹ mendefenisikan motivasi adalah proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan yang didasari oleh rasa tanggung jawab, sehingga seseorang menjadi disiplin dalam melaksanakan pekerjaan.

¹³⁹ Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, Cetakan Kedua, 2011), hlm. 271

¹⁴⁰ Hikmat, *Ibid*, hlm. 272

¹⁴¹ Stephen P. Robbin and Marry Coulter, *Manajemen*, (Jakarta: Edisi 10, 2010), hlm. 139

Robbin¹⁴² mengemukakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*direction*), dan usaha untuk terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian kemajuan kinerja. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi, intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karena harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitas. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus, karena motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut Sunyoto menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik, dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati objek yang menjadi tujuan.¹⁴³

Menurut Gibson¹⁴⁴ (1996: 181) menggambarkan secara positif mengenai orang yang telah beraktualisasi diri:

Tidak lagi didorong oleh kekurangan-kekurangan, tapi termotivasi untuk berkembang dan mewujudkan semua yang mereka mampu lakukan.

Motivasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, tetapi

¹⁴² Stephen P. Robbin, *Organizational Behaviour*, (New Jersey: Prentice Hall, Edisi ke-10, 2003), 213

¹⁴³ Danang Sunyoto, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service, 2013), hlm. 1

¹⁴⁴ James Gibson, *Organization*, (Jakarta: Edidi 8, 1996), hlm. 181-185

masih ada variabel-variabel seperti usaha, kemampuan, dan pengalaman kerja sebelumnya.

Motivasi berkaitan dengan: (1) arah dan perilaku, (2) kekuatan tanggapan, yaitu upaya pada saat seorang pekerja memilih suatu arah tindakan, (3) keteguhan perilaku atau berapa lama seseorang terus menerus berperilaku tertentu. Pandangan lain menyarankan bahwa analisis motivasi harus memusatkan diri pada faktor-faktor yang membangkitkan dan mengarah aktivitas seseorang. Ahli teori lain menyatakan bahwa motivasi “berhubungan dengan bagaimana perilaku dimulai, digiatkan, dipertahankan, diarahkan, dan dihentikan, serta reaksi subjektif apa yang ada pada saat semua terjadi. Pengujian yang diteliti atas masing-masing pandangan ini mengarah kepada beberapa kesimpulan tentang motivasi” antara lain:

- a. Ahli teori memberikan interpretasi yang agak berbeda-beda dan memberikan penekanan pada faktor-faktor yang berbeda
- b. Motivasi berkaitan dengan perilaku dan kinerja
- c. Mengacu pada tujuan
- d. Motivasi berasal dari kejadian dan proses yang bersifat internal ataupun eksternal terhadap individu

Motivasi merupakan suatu konsep yang bersifat penjelasan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau dalam diri seseorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

Susaty Herlambang dalam bukunya “*Perilaku Organisasi*” menjelaskan: Motivasi itu dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

Motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain, seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen-elemen di luar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi.¹⁴⁵

Pada dasarnya, perbuatan manusia dapat dibagi tiga macam, yaitu perbuatan yang direncanakan, artinya digerakkan oleh suatu tujuan yang akan dicapai; perbuatan yang tidak direncanakan, yang bersifat spontanitas, artinya tidak bermotif; dan perbuatan yang berada di antara dua keadaan, yaitu direncanakan dan tidak direncanakan, yang disebut dengan semi direncanakan. Dorongan suatu tindakan yang muncul dalam diri manusia, menurut Freud, terbagi atas: (1) dorongan alam bawah sadar, (2) dorongan alam sadar, (3) dorongan libido seksualitas.

Dorongan alam di bawah sadar artinya suatu kesadaran yang tidak dijangkau oleh alam sadar manusia. Keadaannya merupakan gejala kejiwaan yang telah dimiliki oleh manusia. Karena manusia tidak memiliki kemampuan memahami alam tidak sadarnya itu, tingkah laku manusia yang sesungguhnya adalah akibat adanya alam tidak sadar. Sebab, tingkah laku yang bergerak mengikuti alam sadar merupakan

¹⁴⁵ Susatyo Herlambang, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru, Cetakan ke-2, 2104), hlm. 61

keadaan yang bukan sesungguhnya. Alam tidak sadar dengan alam sadar dapat disatukan dengan menyatukan energi alam bawah sadar dengan pengaruh faktor eksternal manusia, misalnya pengalaman. Motivasi atau dorongan sangat kuat dalam menentukan terwujudnya suatu perbuatan yang direncanakan. Dorongan itu dapat berupa imbalan atau adanya ancaman. Dorongan juga dapat terjadi sebagai bagian dari kesadaran jiwa yang diimbangi oleh harapan terhadap sesuatu yang akan dicapai. Motivasi dilakukan untuk tujuan berikut: (1) merangsang seseorang untuk bekerja dengan baik; (2) mendorong seseorang untuk bekerja lebih berprestasi; (3) mendorong seseorang untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab; (4) meningkatkan kualitas kerja; (5) mentaati peraturan yang berlaku; (6) mengembangkan produktivitas kerja; (7) jera dalam melanggar aturan; (8) mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan; (9) mempertahankan prestasi kerja dan bersaing secara sportif.¹⁴⁶

Lain halnya dengan Hikmat,¹⁴⁷ menurutnya bahwa tujuan-tujuan motivasi tersebut merupakan bagian dari pengertian motivasi yang sesungguhnya. Dalam organisasi pendidikan, motivasi kerja sangat dibutuhkan demi kelancaran penyelenggaraan proses pembelajaran dan sebagainya. Motivasi untuk para guru atau dosen dapat dilakukan dengan memberi bantuan kuliah, memberi beasiswa, meningkatkan insentif dan honor dari pekerjaannya, dan sebagainya. Motivasi sebagaimana dilakukan oleh pemerintah untuk dosen telah terasa manfaatnya, misalnya dengan

¹⁴⁶ Susatyo Herlambang, *Ibid.*, hlm. 62

¹⁴⁷ Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, Cetakan ke-2, 2011), hlm. 271

memberi bantuan untuk pembuatan buku dasar, penelitian, pembuatan SAP, uang transport, menghadiri seminar, diskusi, rapat dan sebagainya.

Tujuan pemberian motivasi antara lain: mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan suatu institusi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya, guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja seseorang. Ada faktor lain yang ikut mempengaruhi, seperti sikap, pengetahuan, kemampuan, pengalaman, dan persepsi peranan. Motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan komponen luar. Komponen dalam adalah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar adalah apa yang diinginkan oleh seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai.¹⁴⁸

b. Teori Motivasi

¹⁴⁸ Edy Sutrisno, *Menejemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 111

Perilaku manusia di dalam organisasi yang paling kuat ditentukan oleh kebutuhan. Sebagai seorang pimpinan harus mampu memahami bahwa setiap bawahan mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang mempunyai kekuatan motivasi yang tinggi bagi seseorang. Teori-teori motivasi banyak dipergunakan untuk mengetahui perilaku manusia di dalam organisasi, teori-teori motivasi tersebut dikembangkan oleh beberapa ahli, teori-teori tersebut dapat dilihat pada halaman berikutnya:¹⁴⁹

a. Teori Abraham Maslow

Maslow telah mengembangkan sebuah konsep teori motivasi yang dikenal dengan hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*). Kebutuhan manusia digambarkan dengan hierarki yang mengatur kebutuhan manusia tersebut. Untuk lebih memahami hierarki kebutuhan Maslow dapat dilihat dalam gambar pada halaman berikut:

¹⁴⁹ Susatyo Herlambang, *op.cit.*, hlm. 68

Aktualisasi diri
Penghargaan, misalnya status gelar, promosi, simbol-simboll
Sosial, misalnya kelompok formal atau informal, menjadi ketua yayasan, ketua organisasi
Kemanan, misalnya jaminan masa pensiun, santunan kecelakaan,jaminan asuransi kesehatan
Fisik, misalnya gaji, upah, honorarium, pakaian, perumahan, transportasi

Kebutuhan paling mendasar adalah dapat memenuhi kebutuhan fisik 85%, keamanan 75%, tetapi pegawai dalam usahanyay memenuhi kebutuhan sosial 50%, penghargaan 40% dan aktualisasi diri 10%. Dari teori ini dapat disimpulkan bahwa setiap manusia memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Motivasi yang dikaitkan dengan kebutuhan manusia meliputi empat alasan, yaitu:¹⁵⁰

1. Dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan tekonologi, termasuk ilmu sosial dan humainora, manusia tetap merupakan misteri dalam arti masalah lebih banyak yang belum diketahui tentang manusia ketimbang hal-hal yang sudah terungkap
2. Dalam tindak tanduknya, manusia tidak selalu menunjukkan perilaku yang konsisten, bukan hanya karena faktor-faktor lingkungan yang selalu berubah, akan tetapi juga karena reaksi

¹⁵⁰ Sondang Siagian, *Teori dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, cetakan ke-2, 2012), hlm. 145-146

seseorang terhadap situasi tertentu bisa berbeda dari satu saat ke saat yang lain

3. Hubungan antara variabel-variabel motif, yaitu kebutuhan dorongan dan tujuan, bukanlah hubungan yang sederhana, karena intensitas hubungan itu berbeda antara seorang dengan orang lain dan dalam diri seorang dari satu situasi dan kondisi ke situasi dan kondisi yang lain
4. Kebutuhan manusia merupakan hal yang sangat kompleks, sehingga tidak selalu mudah menganalisisnya.

Keseluruhan teori yang dikembangkan oleh Maslow berintikan pendapat yang mengatakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklarifikasikan pada lima kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologi, seperti sandang, pangan dan perumahan
2. Kebutuhan kemanan, seperti kemanan fisik dan psikologi
3. Kebutuhan sosial, seperti pengakuan akan keberadaan seseorang dalam suatu organisasi yang kebutuhan ini tercermin dalam empat bentuk perasaan
4. Kebutuhan esteem, yaitu setiap manusia memiliki harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Bertolak dari teori Maslow ini jelas terlihat bahwa para pimpinan dalam suatu instansi harus selalu berusaha untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan pada bawahannya, yaitu dengan menggunakan teknik motivasi yang tepat yang disesuaikan dengan persepsi yang bersangkutan tentang peringkat kebutuhannya dan intensitas kebutuh itu. Artinya, dalam

diri bawahan ini terdapat keyakinan bahwa ada sinkronisasi antara tujuan pribadinya dengan tujuan instansinya.¹⁵¹

b. Teori Herzber

Menurutnya, ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu adalah faktor higiene (ekstrensis) yang memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, faktor motivator (intrinsik) yang memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk dalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan.¹⁵²

c. Teori Alderfer

Alderfer (1956) merumuskan suatu teori penggolongan kebutuhan segaris dengan bukti-bukti yang ada. Alderfer mengenalkan tiga kelompok inti dari kebutuhan itu, yang meluti kebutuhan akan keberadaan atau kebutuhan interpersonal, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan untuk berkembang. Kebutuhan keberadaan adalah suatu kebutuhan akan bisa hidup, sama dengan kebutuhan fisik dari Maslow dan faktor ekstrinsik Herzberg. Kebutuhan berhubungan adalah suatu kebutuhan untuk menjalin hubungan sesama melakukan hubungan sosial dan bekerja sama dengan orang lain. Sedangkan kebutuhan yang sama dengan kebutuhan intrinsik dari seseorang untuk mengembangkan diri, sama dengan aktualisasi diri

¹⁵¹ Sondang Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, cetakan ke-3, 2010), hlm. 158

¹⁵² Susatyo Herlambang, *op.cit.*, hlm. 69

dari Maslow dan Motivator Herzberg. Namun, kebutuhan dari teori Alderfer tidak selengkap kebutuhan menurut Abraham Maslow.¹⁵³

d. Teori Berprestasi McClland

Manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain. Kebutuhan untuk berprestasi adalah suatu hal yang berbeda dan dapat dibedakan dengan kebutuhan lainnya. Kebutuhan ini ada tiga, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, kebutuhan untuk berkuasa. Ketiga kebutuhan ini terbukti merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan prestasi seseorang didalam bekerja.

e. Teori Douglas McGregor

McGregor (1960) mengemukakan dua pendapat manusia, yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif). Teori X ada 4 pengandaian yang dipegang manajer:

- a. Karyawan tidak menyukai bekerja
- b. Karyawan tidak menyukai kemauan dan ambisi untuk bertanggungjawab, mereka harus diawasi atau diancam hukuum untuk mencapai tujuan
- c. Karyawan mempunyai kemampuan yang kecil untuk berkreasi mengatasi masalah organisasi
- d. Karyawan akan menghindari tanggungjawab

Kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

¹⁵³ Susatyo Herlambang, *op.cit.*, hlm. 69

Kontras dengan pandangan negatif ini mengenai kodrat manusia, juga ada empat (4) Y, antara lain:

1. Karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya, seperti istirahat dan bermain
2. Orang menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komitmen pada tujuan
3. Rata-rata orang akan menerima tanggungjawab
4. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif

Seorang menejer kemungkinan memiliki cara sendiri dalam menerapkan teori ini, karena dalam situasi yang berbeda, teori X dan teori Y dapat digunakan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada.

f. Teori Vroom

Menurut Vroom (1964), tinggi rendahnya motivasi seseorang, ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

1. Ekspektasi atau harapan keberhasilan pada suatu tugas
2. Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas
3. Valensi, yaitu respon terhadap *outcome*, seperti perasaan positif, netral atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan, dan motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.¹⁵⁴

¹⁵⁴ Susatyo Herlambang, *op.cit.*, hlm. 70

c. Pemikiran Motivasi

Danim Sudarwan dalam bukunya *“Kinerja Staf dan Organisasi”* mengemukakan:

Potensi bekerja di dalam tubuh manusia ibarat generator. Untuk menggerakkan sebuah sistem dengan energi tertentu, generator memerlukan bahan bakar atau energi sebagai pembangkit. Analogi ini menggiring kita pada pemikiran bahwa usaha memotivasi manusia dimulai dari personalia dan kelompok tertentu. Teori tradisional mengatakan bahwa motivasi dari dalam diri seseorang muncul akibat dari rasa takut, terancam, dorongan untuk menerima imbalan, dan pengarahan dari atasan. Teori ini beranggapan bahwa motivasi dalam diri individu muncul karena takut tidak diberi imbalan, takut dipecat, dan sebagainya. Manusia bekerja karena takut tidak makan, takut posisi terancam, ditinggalkan oleh rekan dan lain-lain. Imbalan yang besar mempunyai arti tersendiri bagi motivasi seseorang.¹⁵⁵

Di dalam khasanah perkembangan produk teknologi dan meningkatnya dorongan seseorang untuk menampakkan simbol status yang bersifat material, makin jelas bahwa manusia bekerja didorong oleh besarnya imbalan ekonomis. Dilihat dari hubungan pemimpin dan yang dipimpin, motivasi muncul dalam diri seseorang karena dia diarahkan untuk berbuat. Oleh karena itu, pengarahan merupakan salah satu kunci

¹⁵⁵ Danim Sudarwan, *Kinerja Staf dan Organisasi*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2008), hlm. 263

efektif untuk membawa manusia organisasional ke arah pencapaian hasil kerja atau kinerja baik.¹⁵⁶

d. Unsur-unsur Motivasi

Susatyo Herlambang¹⁵⁷ mengemukakan dalam bukunya “*Perilaku Organisasi*” bahwa:

Perilaku manusia sesungguhnya adalah berorientasi kepada tujuan. Perilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Satuan dasar dari setiap perilaku itu adalah serangkaian kegiatan seseorang, dalam banyak kegiatan manusia melakukan lebih dari satu kegiatan pada saat tertentu, misalnya berbicara sambil berjalan. Motivasi yang ada di dalam diri seseorang dan mempengaruhi perilaku, sebenarnya dapat dikaji atau dilakukan penelitian sebagai saling interaksi atau ketergantungan beberapa unsur yang merupakan suatu lingkaran. Luthans (1981) dalam Herlambang menjelaskan unsur-unsur motivasi seseorang agar mereka melakukan kegiatan terdiri dari tiga unsur yang saling berkaitan, yaitu: kebutuhan (*need*), dorongan (*drive*) dan tujuan (*goals*).¹⁵⁸

Motivasi seseorang berbeda antara satu orang dengan orang yang lain, selain terletak pada kemampuannya untuk bekerja, juga tergantung pada keinginan mereka untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan di dalam

¹⁵⁶ Danim Sudarwan, *Kinerja Staf dan Organisasi*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2008), hlm. 263

¹⁵⁷ Susatyo Herlambang, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru, cetakan ke-I, 2014), hlm. 63-64

¹⁵⁸ Susatyo Herlambang, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru, cetakan ke-I, 2014), hlm. 63

pikiran mereka. Motivasi seseorang tergantung seberapa besar kekuatan dari motivasi di dalam dirinya untuk mewujudkan keinginan itu sendiri. Dorongan ini yang menyebabkan seseorang itu berperilaku dalam kegiatan setiap harinya.¹⁵⁹

Tujuan adalah sesuatu yang ingin dicapai yang berada di luar diri individu. Tujuan diartikan sebagai suatu harapan untuk mendapatkan suatu penghargaan, suatu arah yang dikehendaki oleh motivasi. Ada sebuah penghargaan yang tidak bersifat keuangan yang berperan untuk mendorong seseorang supaya termotivasi untuk bergerak.¹⁶⁰

Motivasi yang hebat adalah motivasi yang mengarahkan motivasi individu untuk bergerak bersama dengan motivasi atau semangat organisasi. Hal ini tidak akan memberikan beban sebuah pekerjaan dan akan memberikan saling keuntungan antar individu dengan organisasi (*win-win solution*).¹⁶¹

Motivasi terdiri dari dua unsur. Unsur pertama berupa daya atau dorongan untuk berbuat. Unsur kedua adalah sasaran atau tujuan yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur ini membuat manusia melakukan kegiatan sekaligus ingin mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan yang dilakukan itu. Kedua unsur ini tidak dapat dipisahkan karena tiadanya salah satu unsur menyebabkan tidak timbulnya

¹⁵⁹ Susatyo Herlambang, *Ibid.*, hlm. 63

¹⁶⁰ Susatyo Herlambang, *Ibid.*, hlm. 64

¹⁶¹ Susatyo Herlambang, *Ibid.*, hlm. 64

perbuatan. Jika timbul perbuatan, tetapi tidak ada yang dituju, maka perbuatan itu tidak akan menghasilkan.¹⁶²

Jadi, mungkin saja seseorang berbuat sesuatu namun tidak tahu untuk apa perbuatan itu dilakukan.

e. Faktor-faktor Perubahan Kekuatan Motivasi

Luthans (1981) dalam Herlambang mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan kekuatan motivasi, disebabkan oleh: kepuasan kebutuhan, terhalangnya kepuasan, perbedaan kognisi, frustrasi, kekuatan motivasi yang bertambah.

a. Kepuasan Kebutuhan

Menurut Maslow (1954), ketika suatu kebutuhan terpuaskan, maka kebutuhan tersebut tidak lagi memotivasi seseorang untuk bergerak mencapainya. Dengan demikian, suatu kebutuhan yang mempunyai kekuatan motivasi yang tinggi akan berbeda antara satu orang dengan seseorang lainnya.¹⁶³

b. Terhalangnya kepuasan.

Berubahnya kebutuhan selain ditentukan oleh terpaukannya kebutuhan, dapat terjadi karena terhalangnya usaha pencapaian tujuan. Apabila usaha yang dilakukan oleh seseorang terhalang, maka tidak akan diperoleh kepuasan kebutuhan itu.

c. Perbedaan kognisi

¹⁶² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 114

¹⁶³ Susatyo Herlambang, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru, cetakan ke-1, 2014), hlm. 66

Perbedaan dalam kognisi ini mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu. Perbedaan ini meliputi: ketidakserasian, ketidakharmonisan, ketidakselarasan dan adanya kontradiksi antara dua hal. Perbedaan ini mengarah pada jenis hubungan yang berbeda dan bisa muncul dari diri seseorang. Jika seseorang mengetahui dua hal, satu tentang kondisi pengalaman dirinya di masa lalu, dan satunya tentang kondisi lingkungan yang ditempati saat ini berbeda dengan kondisi dirinya, maka keduanya akan terasa serasi, maka akan tercipta kondisi perbedaan kognisi. Kondisi ini menimbulkan rasa ketidakserasian dan akan menurunkan motivasi.¹⁶⁴

d. Frustrasi

Terhalangnya suatu pencapaian, atau antara harapan dengan kenyataan yang didapatkan berbeda akan menimbulkan frustrasi bagi individu. Gejala ini lebih tepat sebagai suatu kondisi yang melekat pada diri seseorang dibandingkan dengan usaha mencari sebabnya dari lingkungan. Frustrasi akan bertambah berat, apabila seseorang terikat pada sebuah perilaku yang agresif dan berakhir dengan merusak diri sendiri, atau lingkungan di sekitarnya. Kondisi frustrasi akan berpengaruh terhadap tingkat motivasi seseorang.¹⁶⁵

e. Kekuatan motivasi yang bertambah

Perilaku akan berubah jika kebutuhan-kebutuhan yang menarik, merangsang seseorang untuk memenuhi kebutuhan yang

¹⁶⁴ Susatyo Herlambang, *Ibid.*, hlm. 67

¹⁶⁵ Susatyo Herlambang, *Ibid.*, hlm. 67

menarik tersebut untuk meraihnya. Misalnya, kebutuhan akan makanan, membuat seseorang bergairah untuk mencarinya, karena teringat sebuah makanan yang pernah memuaskannya. Seseorang bisa meningkatkan putaran motivasinya karena ada peningkatan kebutuhan yang menggairahkan untuk diraihnya. Motivasi mengandung tiga hal yang amat penting, yaitu: ¹⁶⁶

1. Motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional. Artinya, di dalam tujuan dan sasaran organisasi telah tercakup tujuan dan sasaran pribadi para anggota organisasi. Secara populer, motivasi kerja hanya akan efektif apabila dalam diri seseorang yang digerakkan itu terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya suatu tujuan bersama, maka akan tercapai juga tujuan pribadi. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian, seperti dimaklumi, pendorong utama seseorang memasuki organisasi tertentu adalah adanya persepsi dan harapan bahwa dengan memasuki organisasi tertentu, maka berbagai kepentingan pribadinya akan terlindungi dan berbagai kebutuhannya akan terpenuhi. ¹⁶⁷
2. Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Dengan perkataan lain, motivasi merupakan kesediaan mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan. Akan tetapi, kesediaan dalam mengerahkan

¹⁶⁶ Susatyo Herlambang, *Ibid.*, hlm. 67

¹⁶⁷ Susatyo Herlambang, *Ibid.*, hlm. 67

usaha itu sangat bergantung pada kemampuan seseorang untuk memuaskan segala kebutuhannya. Usaha merupakan ukuran intensitas kemauan seseorang, apabila seseorang termotivasi, maka yang bersangkutan akan berusaha keras untuk melakukannya.¹⁶⁸

3. Dalam usaha memahami motivasi, yang dimaksud dengan kebutuhan ialah internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya, suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan ketegangan yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa seorang pekerja yang termotivasi sesungguhnya berada pada suasana ketegangan. Untuk menghilangkan ketegangan itu, maka mereka melakukan usaha tertentu. Merupakan hal yang logis, bahwa usaha seseorang akan semakin besar apabila tingkat ketegangannya dirasakan semakin tinggi.¹⁶⁹

f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Gomes¹⁷⁰ menjelaskan bahwa motivasi seseorang untuk bekerja merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong faktor individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong faktor organisasional meliputi pembayaran atau

¹⁶⁸ Susatyo Herlambang, *Ibid.*, hlm. 68

¹⁶⁹ Susatyo Herlambang, *Ibid.*, hlm. 68

¹⁷⁰ Faustino Cardosa Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2003), hlm. 180-181

gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari individu atau karyawan tersebut.¹⁷¹

a. Faktor intern antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup, meliputi memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
2. Keinginan untuk dapat memiliki, contohnya keinginan untuk dapat memiliki suatu benda, hal ini akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat
5. Keinginan untuk berkuasa, contoh keinginan untuk menjadi pemimpin dalam arti positif, yaitu ingin dipilih dalam pemilihan kepala desa, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat sendiri

¹⁷¹ Edy Sutrisno, *Menejemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 116

bahwa orang itu benar-benar telah bekerja, sehingga ia pantas untuk dipilih menjadi kepala desa.¹⁷²

Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat hal otonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran, kesempatan untuk memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

b. Faktor ekstern:

1. Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik, bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan kegaduhan, jelas akan memotivasi bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. tetapi, kondisi lingkungan yang buruk, kotor, pengap dan sebagainya, akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pemimpin yang memiliki kreavitas tinggi, tidak akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan
2. Kompensasi yang memadai. Kompensasi seperti ini merupakan alat yang paling ampuh untuk memerikan motivasi bagi para karyawan untuk bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang

¹⁷² Edy Sutrisno, *Ibid.*, hlm. 117

kurang memadai akan membuat kurang tertarik untuk bekerja dengan keras.

3. Supervisi yang baik. Supervisi yang baik adalah dia yang mau mendengarkan keluhan para karyawannya. Tetapi supervisi yang angkuh, mau menangnya sendiri akan menciptakan suasana kerja yang tidak menyenangkan dan menurunkan semangat kerja karyawan.
4. Adanya jaminan pekerjaan. Seseorang akan bekerja keras mati-matian apabila ada jaminan karir dari pekerjaannya yang jelas.
5. Status dan tanggung jawab. Hal ini merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan atau instansi. Dengan menduduki jabatan, seseorang akan merasa dihormati, dipercaya dan diberi tanggungjawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.¹⁷³
6. Peraturan yang fleksibel. Peraturan ini dimaksudkan sebagai peraturan yang melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Yang penting, semua peraturan yang berlaku perlu diinformasikan kepada semua karyawan dengan jelas. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja.¹⁷⁴

¹⁷³ Edy Sutrisno, *Ibid.*, hlm. 118

¹⁷⁴ Edy Sutrisno, *Ibid.*, hlm. 119

Berdasarkan pengertian di atas dari berbagai sumber, maka peneliti menyimpulkan dengan sederhana bahwa motivasi kerja guru adalah kebutuhan yang mendorong seorang untuk melakukan perbuatan ke arah suatu tujuan untuk melakukan perbuatan yang dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang dimaksud adalah – berdasarkan landasan teori, adanya keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang memadai, adanya keinginan untuk mendapatkan reward, adanya keinginan untuk berkuasa, serta keinginan untuk memperoleh pengakuan. Dari segi ekstern, didapatkan beberapa alasan tentang adanya motivasi kerja, yaitu di antaranya adalah: lingkungan kerja yang baik, adanya kompensasi yang memadai, adanya pengawasan (supervisi) yang baik, serta status dan tanggung jawab.

Dari kupasan di atas pula, diperoleh lah beberapa indikator yang mempengaruhi seseorang memiliki motivasi, di antaranya adalah: *pertama*, faktor intern, yang meliputi: keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang tinggi, keinginan mendapatkan reward, keinginan untuk berkuasa, keinginan untuk memperoleh pengakuan. *Kedua*, faktor ekstern, yang meliputi: lingkungan kerja yang baik, kompensasi yang memadai, pengawasan (supervisi) yang baik, serta status dan tanggungjawab.

5. Profil Singkat Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Putri Cikarang

Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an pertama kali didirikan oleh Ustadz Yusuf Mansur, berlokasi di Kampung Qur'an, Cipondoh,

Tangerang., sebuah kawasan yang dibangun oleh PPPA¹⁷⁵ Daarul Qur'an. Di lokasi inilah sebagai pusat pengembangan ilmu Qur'an, pelatihan dan menjadi sentra Pembibitan Penghafal Al Qur'an.¹⁷⁶

Daarul Qur'an adalah Pondok Pesantren yang mengharmonikan pendidikan, lifeskill, sosial, dakwah, dan religi. Melalui pengajaran One Day dan One Ayat, Hafalan Qur'an adalah standar kualifikasi santri Daarul Qur'an Untuk menjadikan putra-putri Anda Penghafal Qur'an secara cepat dan tepat, dengan pembimbing yang sudah teruji melalui berbagai ajang Musabaqoh Hifdzil dan Tilawah Qur'an Nasional, juga tenaga pengajar bertaraf internasional dari berbagai negara. Dengan legalitas Yayasan, Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an mendirikan berbagai program pendidikan. Awalnya pesantren ini berdiri, waktu itu datang tamu ke rumah Ustadz Yusuf Mansur, seorang ustadz bernama H. Ahmad, yang sedikit mengadu tentang keadaan pondok pesantren yang dirintisnya yang memang butuh suntikan dana di tahun 2003.¹⁷⁷

Akhirnya Ustadz Yusuf Mansur meminta beliau menempatkan santri di rumah Ustadz Yusuf Mansur. Ternyata pesantren yang dia maksud hanya satu rumah yang bercampur antara santri wanita dan pria. Tapi, beliau memang luar biasa, lulusan Madinah yang istikamah. Motivasi Ustadz Yusuf Mansur hanya satu supaya punya hafalan Alquran bisa ada kesempatan untuk muraja'ah¹⁷⁸ yaitu dengan mengajar karena

¹⁷⁵ Program Pembibitan Penghafal Alqur'an

¹⁷⁶ <https://daqu.sch.id/semua-tentang-daarul-quran>, diakses pada tanggal 3 September 2019

¹⁷⁷ <https://daqu.sch.id/semua-tentang-daarul-quran>, diakses pada tanggal 3 September 2019

¹⁷⁸ Mengulang-ulang hafalan Alqur'an

menjaga hafalan supaya baik yaitu dengan mengajar. Kedua, motivasi Ustadz Yusuf Mansur supaya selamat dan Ustadz Yusuf Mansur butuh sekali pertolongan Allah. Sedangkan Allah bilang, kalau kita rajin membantu orang, rajin sedekah, akan dibantu. Jadi, waktu itu sekitar delapan orang anak kemudian dipondokkan di rumah. Jadilah cikal bakal Ponpes Daarul Quran Wisata Hati. Awalnya konsep Program Pembibitan Penghafal Alquran (PPPA) adalah sebuah konsep Seribu Pondok. Maksudnya adalah bukan membangun dari nol tapi kita mencari masjid yang konsepnya tidak ada kegiatan lalu kita titip anak-anak di situ untuk belajar. Kita mencarikan guru yang juga hafidz, kemudian disewakan satu rumah, dan dialah nanti yang mengajar. Untuk sekolah formal mereka kita beri sepenuhnya untuk memilih.¹⁷⁹

Kemudian kita menemukan satu lokasi yang cantik sekali namanya Bulak Santri yang terletak di kelurahan Pondok Pucung Kecamatan Karang Tengah, Ciledug, Tangerang, Banten. Dan ternyata Bulak Santri ini tambah menarik karena dia sudah ada lokal untuk belajar, madrasah ada empat lokal yang sudah tidak terpakai selama tiga tahun, masjidnya besar tapi kegiatannya tidak terlalu banyak. Ada satu majelis yang sudah tidak terpakai belasan tahun. Tahun 2005 kita meminta izin ke Departemen Pendidikan dan Kebudayaan untuk anak-anak bisa belajar tidak ke luar tapi di dalam pesantren. Maka lahirlah SMP Islam Daarul Quran. Waktu itu kami mengaudisi 20 santri. Tahun pertama delapan santri, tahun kedua 20 santri kemudian tahun 2006 kita mulai jalankan

¹⁷⁹ <https://daqu.sch.id/semua-tentang-daarul-quran>, diakses pada tanggal 3 September 2019

PPPA Untuk menghidupi santri kami meluncurkan program yang sudah dikenal oleh masyarakat Indonesia ini. Setiap tahun PPPA mengaudisi sekitar 70 calon santri.¹⁸⁰

Tujuan terbentuknya PPPA Daarul Qur'an, selain membibit dan mencetak Al-Qur'an, juga mengelola dana sedekah jamaah Wisatahati secara profesional dan transparan, sehingga kepercayaan masyarakat semakin tumbuh dan berkembang dan pengelolaan PPPA Daarul Qur'an dapat sejajar dengan pengelolaan perusahaan profesional

Makin hari, gerakan dan kesadaran masyarakat untuk melahirkan para penghafal Al-Qur'an terus meluas. Maka diperlukan payung kelembagaan yang kuat dan profesional. Pada 29 Maret 2007 di Balai Sarbini, Jakarta, identitas PPPA Daarul Qur'an resmi diperkenalkan ke publik. Dikukuhkan melalui akte notaris tertanggal 11 Mei 2007,

Sedangkan, angka tujuh puluh ini terinspirasi karena perang di zaman sahabat di antaranya Perang Uhud banyak penghafal Alquran yang gugur. Ada sekitar 70 penghafal Alquran yang meninggal dunia dan supaya enak juga menyebutnya. Jadi, kita mulai mengaudisi tahun 2006. Alhamdulillah terjaring sekitar 52 orang. Ini di luar dari yang di rumah. Kalau yang di rumah dikembangkan dengan sistem salaf. Sampai 2006 dikembangkan salaf kemudian Allah ternyata lebih mempercepat lagi. Melalui PPPA Daarul Qur'an Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an pun berkembang di daerah-daerah

¹⁸⁰ Wawancara dengan pengurus Yayasan Daarul Qur'an pada tanggal 1 Juli 2019 di ruang rapat pengurus yayasan.

Kemudian Bulak Santri dikembalikan menjadi pesantren masyarakat. Di Kampung Ketapang menjadi pesantren *head quarter* pusat dari seluruh Daarul Quran. Ustadz Yusuf Mansur katakan seperti itu karena Daarul Quran di 2006 berevolusi lagi menjadi Daarul Quran Nusantara (DQN)., sedangkan lembaga yang mengawangi pendidikan pesantren dibentuklah Daarul Qur'an Indonesia dengan akte notaris perubahan nomor 34 tanggal 06 Oktober 2011 Ny. Yeni ambaryatun, SH, MM

Agar lahirnya para penghafal AlQur'an di Bumi Indonesia. Kini, Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an membuka cabang di Cikarang, Bekasi, Unggaran, Jawa Tengah, Cilegon, Banten dan Lampung.¹⁸¹

Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Putri Cikarang adalah cabang dari Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Pusat yang terletak di Kampung Ketapang Cipondoh kota Tangerang.¹⁸²

Secara *de facto*, pesantren Daarul Qur'an ini pertama kali didirikan pada tahun 2006 dengan konsep sekolah berbasis tahfizh, dengan mengambil sistem pendidikan Nasional (Diknas) dan muatan terberatnya adalah tahfizh.

Tiga tahun kemudian, Daarul Qur'an membuka program baru yang *pure* pesantren, para santri sudah mulai mukim di tempat yang telah disediakan. Program ini hanya setahun dengan nama "Program I'daad". Dengan program ini diharapkan santri sudah mampu membaca al-Qur'an

¹⁸¹ <https://daqu.sch.id/semua-tentang-daarul-quran>, diakses pada tanggal 3 September 2019

¹⁸² Wawancara dengan Ketua Yayasan Daarul Qur'an, pada tanggal 1 Juli 2019 di ruang rapat pengurus yayasan.

dengan benar, mampu berbahasa Arab dan Inggris, praktek ibadah dan keunggulan lainnya yang ditawarkan. Dengan konsep tanpa belajar formal, artinya sistem pendidikannya full dengan al-Qur'an dan konten pelajaran yang disebutkan di atas tadi, dan ditambah pula dengan kemampuan berpidato dengan tiga bahasa.

Nampaknya, program satu tahun ini banyak respon positif dari kalangan wali santri dan masyarakat pada umumnya. Diadakanlah rapat, dalam rangka menentukan kebijakan untuk tahun depan. Akhirnya, didapatkanlah kesepakatan untuk membuka program pesantren sampai jenjang SMA. Setelah kesepakatan melalui musyawarah antara guru, pengurus yayasan serta beberapa wali santri, dibukalah program pesantren, putra dan putri. Putra berjumlah hampir 500 an dari awalnya hanya 70 santri, namun ketika dibuka program pesantren, jumlahnya membludak. Begitu pula dengan pesantren putri, yang di awal hanya 80-an santri, setelah dibuka program pesantren menjadi 450-an. Akhirnya, ditetapkan pula lokasi. Di awal, pesantren pula di Ketapang, karena bertambahnya jumlah, diputuskan untuk dipindah ke Cikarang yang mampu menampung 400-450 santri.

Di awal mula berdirinya pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Putri Cikarang di tahun 2011, program pesantren masih belum mengambil program diknas dalam kurikulum. Program I'daad masih diunggulkan, namun, setelah satu tahun kemudian, tepatnya di tahun 2012 program kediknasan pun diikutsertakan dalam arah kiblat pendidikan di pesantren

dengan tetap mengambil program tahfizh sebagai program utama dan unggulan. Sampai saat ini, sudah 4 kelulusan dilaksanakan.¹⁸³

6. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Hasil penelitian terdahulu yang relevan, di antaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto, program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta 2017.¹⁸⁴

Berdasarkan hasil penelitian tentang analisis pengaruh kompetensi pedagogik dan kompetensi kepribadian terhadap prestasi belajar mata pelajaran PAI siswa SMK Ganesha Tama Boyolali tahun 2016/2017, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut: *Pertama*, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar PAI siswa SMK Ganesha Tama Boyolali tahun 2016/2017. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t variabel kompetensi pedagogik diperoleh nilai thitung sebesar 6,237 dengan signifikan t sebesar 0,000. Dengan menggunakan signifikan dan α 0,05, nilai ttabel dengan $df = n-k = 88 - 2 = 86$ diperoleh t tabel sebesar 1,671. Maka diperoleh $t_{hitung} (6,237) > t_{tabel} (1,671)$. Oleh karena itu, hipotesis nihil yang berbunyi H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi pedagogik (X1)

¹⁸³ Wawancara dengan Ketua Yayasan Daarul Qur'an, pada tanggal 1 Juli 2019 di ruang rapat pengurus yayasan.

¹⁸⁴ Supriyanto, *Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Prestasi Belajar PAI Pada Siswa SMK Ganesha Tama Boyolali*, Tahun Ajaran 2016/2017, Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta 2017

terhadap prestasi belajar PAI (Y), ditolak. Dan hipotesis yang berbunyi H_a : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi pedagogik (X_1) terhadap prestasi belajar PAI (Y), diterima. Dari hasil penghitungan analisis regresi linier sederhana diperoleh skor R square sebesar 0,511, yang berarti bahwa 51,1% variabel prestasi belajar PAI penelitian ini. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi pedagogik terhadap prestasi belajar PAI. *Kedua*, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar PAI siswa SMK Ganesha Tama Boyolali tahun 2016/2017. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t variabel kompetensi kepribadian diperoleh nilai thitung sebesar = 5,374 dengan signifikan t sebesar 0,000. Dengan menggunakan signifikan dan α 0,05, nilai ttabel dengan $df = n - k = 100 - 2 = 98$ diperoleh ttabel sebesar 1,671. Maka diperoleh thitung (5,374) > ttabel (1,671). Hasil uji koefisiensi determinasi $X_2 - Y$ dapat diketahui hasil penghitungan analisis regresi linier sederhana diperoleh skor R square sebesar 0,521, yang berarti bahwa 52,1% variabel prestasi belajar PAI dipengaruhi oleh variabel kompetensi kepribadian, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini sebesar 47,9%. *Ketiga*, berdasarkan hasil perhitungan kompetensi pedagogik dan kompetensi kepribadian dengan prestasi belajar PAI siswa SMK Ganesha Tama Boyolali tahun 2016/2017 dengan nilai R sebesar 0,650. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai R lebih kecil dari korelasi individu. Kemudian diperoleh nilai F hitung sebesar 31,174, F tabel dengan dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dan tingkat kepercayaan 95% diperoleh F tabel sebesar 4,74. Hasil

menunjukkan bahwa harga F hitung lebih besar dari F tabel ($31,174 > 4,74$), jadi koefisien korelasi ganda yang ditemukan adalah signifikan sehingga terdapat pengaruh kompetensi pedagogik dan kompetensi kepribadian dengan prestasi belajar PAI siswa SMK Ganesha Tama Boyolali tahun 2016/2017. Koefisien korelasi ganda yang ditemukan adalah signifikan sehingga terdapat pengaruh kompetensi pedagogik dan kompetensi kepribadian dengan prestasi belajar PAI siswa SMK Ganesha Tama Boyolali tahun 2016/2017.

Penelitian selanjutnya oleh Ade Sobandi yang mengkaji tentang Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMKN Bidang Keahlian Bisnis Dan Manajemen Di Kota Bandung.¹⁸⁵ Dalam penelitiannya, ia mengungkapkan bahwa Kompetensi guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) bidang keahlian Bisnis dan Manajemen di kota Bandung, yang terdiri atas kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi personal, dan kompetensi sosial, berada pada kategori baik. Hal ini ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden terhadap angket variabel kompetensi guru, sebesar 4.06.

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien jalur terdapat hasil sebesar 0.2600. Berdasarkan uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3.1778. Pada taraf nyata (α) 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 1.9833. Dengan demikian proposisi hipotetik yang diajukan diterima. Hal ini menunjukkan kompetensi guru berpengaruh sebesar 19,51% terhadap kinerja mengajar guru.

¹⁸⁵ Ade Sobandi, *Tesis, Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMKN Bidang Keahlian Bisnis Dan Manajemendi Kota Bandung*

Penelitian yang relevan selanjutnya Berdasarkan hasil penelitian oleh Supriyanto¹⁸⁶ tentang Analisis Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Prestasi Belajar Mata Pelajaran PAI siswa SMK Ganesha Tama Boyolali tahun 2016/2017., maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut: *Pertama*, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar PAI siswa SMK Ganesha Tama Boyolali tahun 2016/2017. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t variabel kompetensi pedagogik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,237 dengan signifikan t sebesar 0,000. Dengan menggunakan signifikan dan α 0,05, nilai ttabel dengan $df = n-k = 882 = 86$ diperoleh ttabel sebesar 1,671. Maka diperoleh $t_{hitung} (6,237) > t_{tabel} (1,671)$. Oleh karena itu, hipotesis nihil yang berbunyi H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi pedagogik (X_1) terhadap prestasi belajar PAI (Y), ditolak. Dan hipotesis yang berbunyi H_a : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi pedagogik (X_1) terhadap prestasi belajar PAI (Y), diterima. Dari hasil penghitungan analisis regresi linier sederhana diperoleh skor R square sebesar 0,511, yang berarti bahwa 51,1% variabel prestasi belajar PAI dipengaruhi oleh variabel kompetensi pedagogik, sedangkan selebihnya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar 124 penelitian ini. Hal ini membuktikan bahwa ada

¹⁸⁶ Supriyanto, Tesis, *Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Prestasi Belajar PAI Pada Siswa SMK Ganesha Tama Boyolali Tahun Ajaran 2016/2017* Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta

pengaruh yang signifikan antara kompetensi pedagogik terhadap prestasi belajar PAI. *Kedua*, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar PAI siswa SMK Ganesha Tama Boyolali tahun 2016/2017. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t variabel kompetensi kepribadian diperoleh nilai t_{hitung} sebesar = 5,374 dengan signifikan t sebesar 0,000. Dengan menggunakan signifikan dan α 0,05, nilai t_{tabel} dengan $df = n-k = 100-2 = 98$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,671. Maka diperoleh $t_{hitung} (5,374) > t_{tabel} (1,671)$. Hasil uji koefisiensi determinasi $X_2 - Y$ dapat diketahui hasil penghitungan analisis regresi linier sederhana diperoleh skor R square sebesar 0,521, yang berarti bahwa 52,1% variabel prestasi belajar PAI dipengaruhi oleh variabel kompetensi kepribadian, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini sebesar 47,9%. *Ketiga*, berdasarkan hasil perhitungan kompetensi pedagogik dan kompetensi kepribadian dengan prestasi belajar PAI siswa SMK Ganesha Tama Boyolali tahun 2016/2017 dengan nilai R sebesar 0,650. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai R lebih kecil dari korelasi individu. Kemudian diperoleh nilai F hitung sebesar 31,174, F tabel dengan dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dan tingkat kepercayaan 95% diperoleh F tabel sebesar 4,74. Hasil menunjukkan bahwa harga F hitung lebih besar dari F tabel ($31,174 > 4,74$), jadi koefisien korelasi ganda yang ditemukan adalah signifikan sehingga terdapat pengaruh kompetensi pedagogik dan kompetensi kepribadian dengan prestasi belajar PAI siswa SMK Ganesha Tama Boyolali tahun 2016/2017. Berdasarkan uji t X_1 dan X_2 terhadap Y, dapat diketahui bahwa nilai R Square (R^2) diperoleh

sebesar 0,423. Hal ini berarti bahwa 52,3% prestasi belajar PAI (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pedagogik (X_1) dan kepribadian (X_2), sedangkan selebihnya sebesar 47,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Kerangka Berpikir

Motivasi kerja guru adalah kebutuhan yang mendorong seorang guru untuk melakukan perbuatan ke arah suatu tujuan untuk melakukan perbuatan yang dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang dimaksud adalah – berdasarkan landasan teori, adanya keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang memadai, adanya keinginan untuk mendapatkan reward, adanya keinginan untuk berkuasa, serta keinginan untuk memperoleh pengakuan. Dari segi ekstern, didapatkan beberapa alasan tentang adanya motivasi kerja, yaitu di antaranya adalah: lingkungan kerja yang baik, adanya kompensasi yang memadai, adanya pengawasan (supervisi) yang baik, serta status dan tanggung jawab.

Kompetensi guru adalah penguasaan terhadap ilmu pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam penggunaan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional dalam menjalankan profesi sebagai guru.

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan dengan

faktor yang mempengaruhinya yaitu: individual, organisasional dan psikologi.

8. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru tahfizh
2. Kompetensi guru dapat mempengaruhi kinerja guru tahfizh
3. Motivasi kerja dan kompetensi guru dapat mempengaruhi kinerja guru tahfizh secara bersama-sama

BAB III

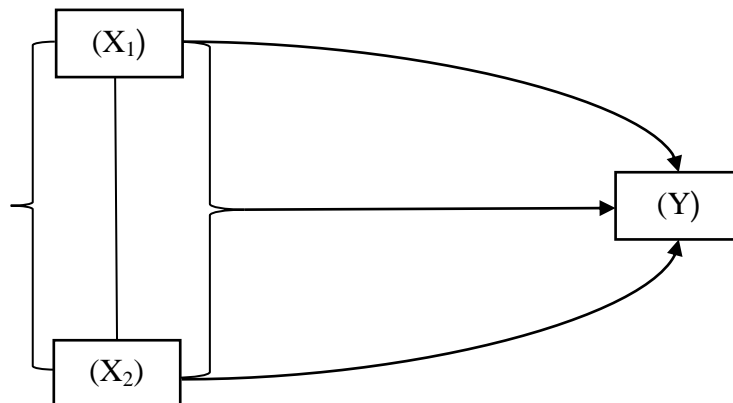
METODOLOGI

A. Jenis Penelitian

Fokus penelitian ini adalah untuk mengungkap sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru tahfizh di Pondok Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Putri Cikarang. Oleh karena itu, untuk mendapatkan data yang lengkap dan mendalam serta memberi jawaban yang tepat terhadap masalah yang akan diteliti, maka digunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif korelasional dengan dua variabel bebas (*independent variable*) yaitu motivasi kerja (X_1) dan kompetensi guru (X_2) dan satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja (Y).

Hubungan antara variabel-variabel tersebut dapat digambarkan menjadi rancangan penelitian seperti yang bisa dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar I: Rancangan Penelitian



Keterangan:**X₁ = Motivasi Kerja Guru****X₂ = Kompetensi Guru****Y = Kinerja Guru****B. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan berkarakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.¹ Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakter yang dimiliki oleh populasi tersebut.² Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua guru tahfizh Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Putri Cikarang yang berjumlah 25 guru tahfizh.

C. Variabel Penelitian

Variabel adalah konstruk yang sifat-sifatnya telah diberi angka (kuantitatif) atau konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, berupa kuantitatif maupun kualitatif yang dapat berubah-ubah nilainya.³ Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang menjadi sebab atau merubah/mempengaruhi variabel lain. Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel lain.⁴ Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru Tahfizh*, sedangkan variabel terikatnya adalah *Kinerja Guru Tahfizh*

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016). Hlm. 119

² Sugiyono, *Ibid*, hlm. 120

³ Sofyan Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2013), hlm.

⁴ Sofyan Siregar, *Ibid*, hlm. 10

D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh.⁵ Sumber data ada dua macam, yaitu sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer didapat dari lapangan berupa tes, kuesioner dan dokumentasi. Sedangkan data sekunder merupakan data pendukung, seperti wawancara dengan guru tahfizh.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan dipakai antara lain: kuisisioner dan dokumentasi.

a. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁶ Kuisisioner dipakai dalam penelitian ini adalah tanggapan guru tahfizh terhadap motivasi kerja dan kompetensi guru tahfizh.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sebuah pelaporan yang dilakukan peneliti setelah dilakukan penelitian. Berkahs-berkas yang telah terkumpul kemudian disusun dengan urut dan rapi sesuai dengan juknis yang telah ditentukan.

F. Lokasi Penelitian

⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Dalam Suatu Praktek Edisi Revisi VI*, (Jakarta: Rieneka Cipta), hlm. 129

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 199

Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an Putri Cikarang, dengan alamat: Perum. Graha Ciantra Kp. Kukun Ds. Ciantra Cikarang Selatan Bekasi, 17550.

G. Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya, meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Meneliti dengan data yang sudah ada lebih tepat kalau dinamakan membuat laporan daripada melakukan penelitian. Karena pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur yang baik disebut instrumen penelitian.⁷

Jumlah instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti. Kasus yang akan diteliti adalah "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru Tahfiz Terhadap Kinerja Guru Tahfiz di Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an Putri Cikarang.*" Dalam hal ini, ada 3 (tiga) instrumen yang perlu dibuat, yaitu:

- a. Instrumen untuk mengukur pengaruh motivasi kerja guru tahfiz terhadap kinerja guru tahfiz
- b. Instrumen untuk mengukur pengaruh kompetensi guru tahfiz terhadap kinerja guru tahfiz
- c. Instrumen untuk mengukur kinerja guru tahfiz

H. Analisis Instrumen

Data penelitian yang diperoleh merupakan data kuantitatif yang kemudian dianalisa secara deskriptif kualitatif. Skor yang diberikan kepada guru tahfiz

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 166

untuk menilai motivasi kerja dan kompetensi guru tahfizh kemudian dicari hubungannya dengan persamaan regresi.

I. Teknik Analisa Data

Karena lebih dari dua variabel, maka teknik analisa data yang digunakan adalah statistik asosiatif. Teknik ini digunakan untuk menanyakan hubungan dua variabel atau lebih, antara lain:

1. Hipotesis Penelitian

- d. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Putri Cikarang.
- e. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi guru tahfizh dengan kinerja guru Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Putri Cikarang.
- f. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kompetensi guru dengan kinerja guru Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Putri Cikarang secara bersama-sama

a. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho = 0$, berarti tidak ada hubungan

$H_a : \rho \neq 0$, berarti ada hubungan

- b. Sebelum dilakukan uji statistik asosiatif, maka terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data.

c. Untuk menguji hipotesis statistik asosiatif point (a-b) menggunakan korelasi product moment dengan regresi tunggal. Rumus-rumus pengujian hipotesis asosiatif sebagai berikut:

1. Korelasi Product Moment

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}^8$$

Di mana:

n : jumlah responden

x : variabel bebas

y : variabel terikat

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Hubungan tersebut baru berlaku untuk sampel yang diambil. Sedangkan untuk menggenarilisasi ke populasi harus perlu diuji signifakasi. Rumus uji signifakasi:

$$t = r \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r^2}}$$

⁸*Ibid* hlm 272

Kemudian membandingkan harga t tabel dengan t hitung. Di mana t tabel dapat dicari dengan menggunakan tabel distribusi t dengan cara: taraf signifikansi $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ (kedua sisi). Kemudian langkah selanjutnya yaitu membandingkan nilai t tabel dan t hitung, jika t hitung lebih besar dari t tabel maka H_0 ditolak⁹

Analisis dapat dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresinya. Regresi yang digunakan adalah regresi tunggal. Dengan persamaannya :

$$Y' = a + b X^{10}$$

Y' = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta atau bila harga X = 0

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen

Untuk mencari nilai a dan b digunakan persamaan regresi tunggal dengan rumus :¹¹

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

f. Untuk menguji hipotesis poin c, maka digunakan rumus korelasi ganda

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{(r_{yx_1})^2 + (r_{yx_2})^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - (r_{x_1x_2})^2}}$$

⁹ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta : Prenamedia Group, 2013), hlm 256

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung : Alfabeta, 2018), hlm 279

¹¹ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung : Alfabeta, 2017), hlm 262

$R_{yx_1x_2}$: Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

R_{yx_1} : Korelasi Product Moment antara X_1 dengan Y

R_{yx_2} : Korelasi Product Moment antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$: Korelasi Product Moment antara X_1 dan X_2

- g. Untuk mengetahui korelasi itu dapat digeneralisasikan atau tidak, maka harus diuji signifikansinya dengan rumus:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Di mana:

R : koefisien korelasi ganda

K : Jumlah variable independen

N : jumlah anggota sample

Jika F_h lebih besar dari F_t , maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Maka dapat dinyatakan bahwa korelasi ganda tersebut signifikan dan dapat diberlakukan dimana sample diambil.

- h. Regresi ganda

Setelah dicari korelasi ganda, selanjutnya dilanjutkan dengan regresi ganda. Analisis regresi ganda dapat dirumuskan :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

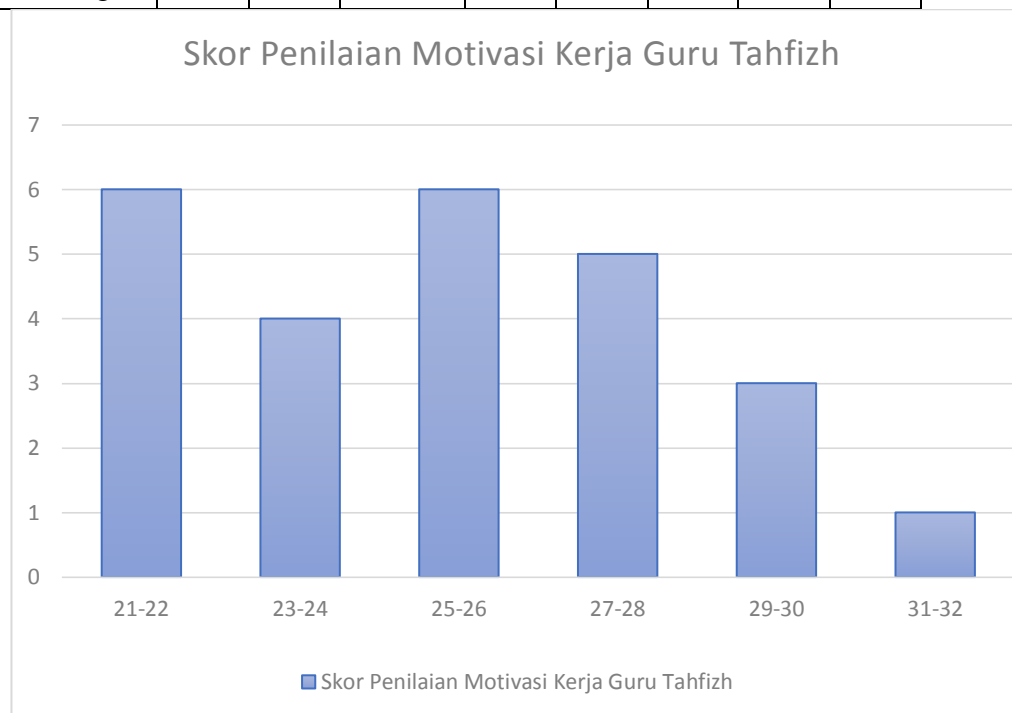
1. Hasil Penilaian Motivasi Guru Tahfizh

Di bawah ini adalah data hasil dari pengisian angket yang telah disebar ke guru-guru tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Quran Putri Cikarang. Setelah responden mengisi angket tersebut, maka diperoleh lah data sebagai berikut, dengan keterangan UC (uji coba) 01 dan seterusnya adalah sebagai kode responden, dan nomor item adalah pilihan jawaban yang dipilih oleh responden sebanyak 8 item.

Tabel 1.1
Skor Penilaian Motivasi Kerja Guru

NO. RESP.	NO ITEM								TOTAL SCORE
	1	2	3	4	5	6	7	8	
UC01	4	3	2	3	4	3	4	5	28
UC02	2	1	1	2	4	4	4	4	22
UC03	2	1	1	1	5	4	4	5	23
UC04	4	3	1	2	5	5	4	5	29
UC05	4	3	1	1	5	5	5	5	29
UC06	4	4	2	2	3	3	4	4	26
UC07	3	1	1	1	5	5	3	4	23
UC08	3	2	2	2	4	3	3	4	23
UC09	2	2	1	2	4	4	3	3	21
UC10	3	2	2	2	5	4	4	4	26
UC11	3	3	3	3	4	4	3	3	26
UC12	3	2	2	2	5	3	3	4	24
UC13	3	3	2	3	4	4	3	4	26
UC14	4	4	3	3	3	3	4	4	28
UC15	3	4	4	3	3	3	4	4	28
UC16	3	3	2	3	3	3	1	4	22
UC17	3	2	1	1	5	3	3	4	22
UC18	5	4	3	3	4	4	4	4	31
UC19	4	3	4	3	4	3	3	3	27

UC20	3	2	3	1	5	2	2	4	22
UC21	4	2	2	1	5	4	4	4	26
UC22	3	2	3	2	4	4	4	4	26
UC23	3	3	2	2	5	4	3	5	27
UC24	5	4	3	3	4	4	4	3	30
UC25	3	2	1	2	4	3	3	3	21
Total	83	65	52	53	106	91	86	100	
Rata-rata	1.6	1.2	1.0	1.0	2.0	1.7	1.6	1.9	
Validitas	0.77	0.7	0.53	0.71	0.77	0.62	0.7	0.73	
Tingkat Hubungan	Kuat	Kuat	Sedang	Kuat	Kuat	Kuat	Kuat	Kuat	



Grafik 4.1

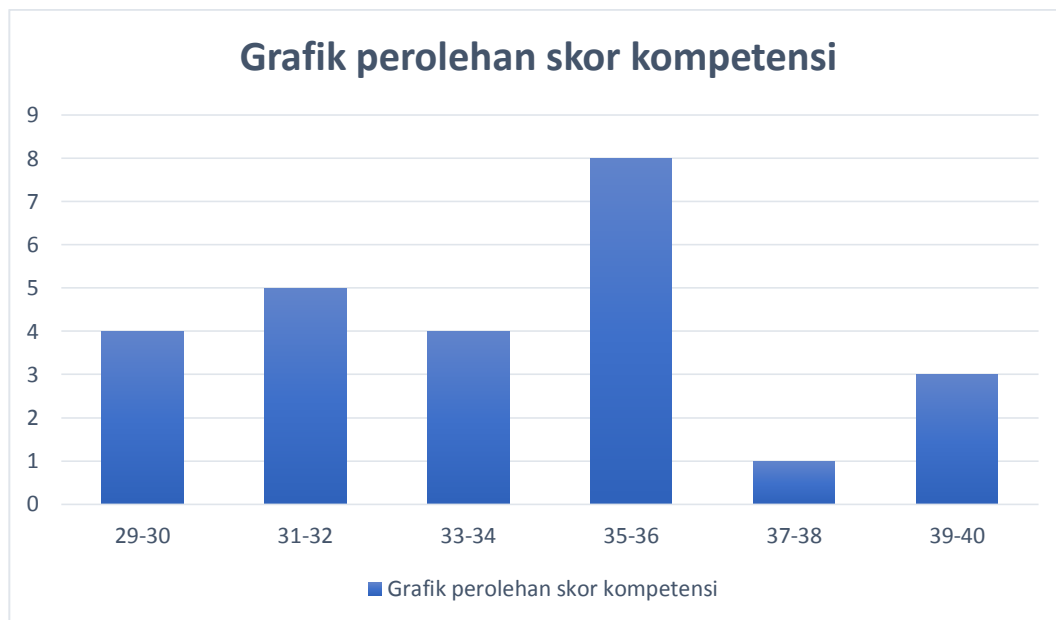
Skor Penilaian Motivasi Guru Tahfizh

2. Hasil Penilaian Kompetensi Guru Tahfizh

Tabel 1.2.
Skor Kompetensi Guru

NO. RES	NO ITEM								TOTAL SCORE
	1	2	3	4	5	6	7	8	
UC01	4	5	5	4	4	4	5	5	36
UC02	4	4	4	4	4	4	4	4	32
UC03	4	4	5	4	5	5	5	4	36
UC04	5	5	5	5	5	5	4	5	39
UC05	5	5	5	5	5	5	4	5	39
UC06	4	4	4	5	5	4	5	5	36
UC07	5	5	5	5	5	5	5	5	40
UC08	4	4	4	4	5	5	4	4	34
UC09	4	4	4	3	4	4	3	4	30
UC10	5	4	3	3	4	3	4	3	29
UC11	4	4	4	4	4	4	3	3	30
UC12	5	4	3	3	4	3	4	4	30
UC13	5	4	4	4	3	4	4	4	32
UC14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
UC15	4	5	4	5	4	4	4	5	35
UC16	4	4	4	4	4	4	3	4	31
UC17	5	4	4	4	5	4	4	5	35
UC18	5	4	4	5	5	5	4	5	37
UC19	4	4	5	4	4	4	4	5	34
UC20	4	5	4	5	4	4	4	4	34
UC21	4	4	4	5	4	5	4	5	35
UC22	4	3	4	5	5	4	5	5	35
UC23	4	4	4	4	4	4	5	5	34
UC24	5	4	4	5	4	5	4	5	36
UC25	5	4	4	4	4	4	3	4	32
Total	110	105	104	107	108	106	102	111	
Rata-Rata	2.1	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	1.9	2.1	
Validitas	0.7	0.6	0.4	0.7	0.77	0.65	0.72	0.6	
Tingkat Hubungan	Kuat	Kuat	Sedang	Kuat	Kuat	Kuat	Kuat	Kuat	

Tabel 4.2
Skor Penilaian Kompetensi Guru Tahfizh



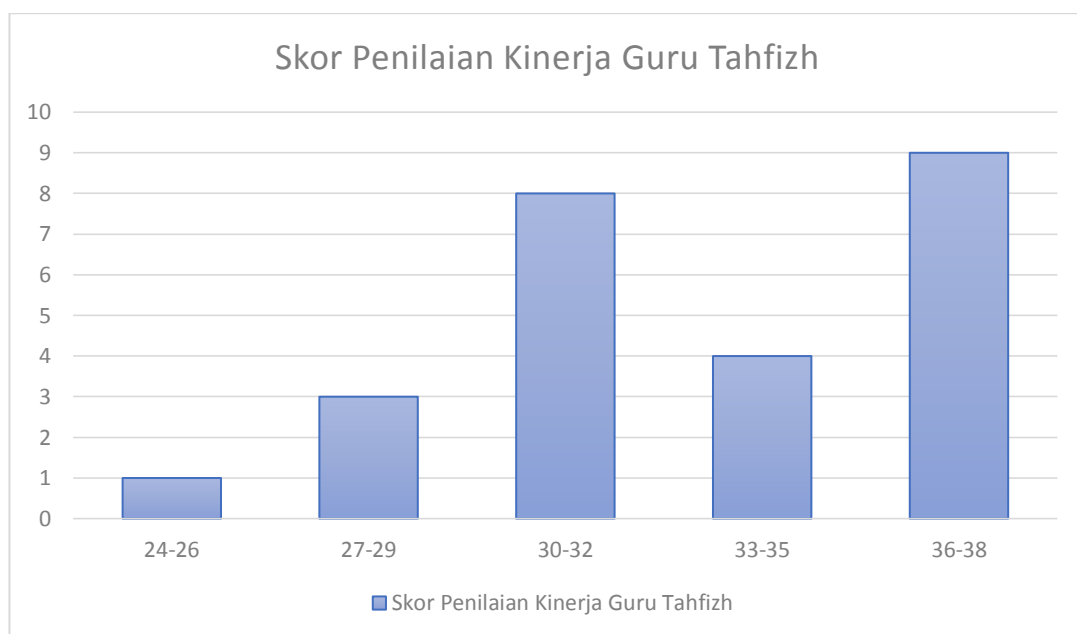
Grafik 4.2
Skor Kompetensi

3. Hasil Penilaian Kinerja Guru Tahfizh

Tabel 1.3
Skor Penilaian Kinerja Guru

NO. RESP.	NO ITEM								TOTAL SCORE
	1	2	3	4	5	6	7	8	
UC01	5	4	4	4	5	5	4	5	36
UC02	5	4	4	2	2	3	4	5	29
UC03	5	3	4	3	2	4	5	5	31
UC04	4	4	4	4	4	4	5	4	33
UC05	4	4	4	4	3	4	5	4	32
UC06	5	4	4	3	3	4	3	5	31
UC07	5	4	4	4	5	4	5	5	36
UC08	3	2	4	3	2	3	3	4	24
UC09	5	2	4	4	2	4	4	4	29
UC10	3	3	4	4	2	5	5	4	30
UC11	4	3	4	3	3	5	4	4	30
UC12	4	4	4	3	3	3	2	4	27
UC13	5	5	4	4	5	4	2	5	34
UC14	4	4	4	4	3	4	4	4	31

UC15	5	5	4	4	4	5	4	5	36
UC16	4	4	4	3	3	4	4	4	30
UC17	5	5	4	4	5	5	5	5	38
UC18	5	5	4	4	5	5	5	4	37
UC19	5	4	4	4	4	5	5	5	36
UC20	3	4	4	4	4	5	5	5	34
UC21	5	4	5	5	5	4	4	4	36
UC22	4	3	4	3	3	4	5	4	30
UC23	4	5	4	4	5	5	5	4	36
UC24	5	5	4	4	3	3	4	5	33
UC25	5	4	5	4	4	4	5	5	36
Total	111	98	102	92	89	105	106	112	
Rata-Rata	2.1	1.8	1.9	1.7	1.7	2.0	2.0	2.1	
Validitas	0.7	0.6	0.4	0.7	0.77	0.65	0.72	0.6	
Tingkat Hubungan	Kuat	Kuat	Sedang	Kuat	Kuat	Kuat	Kuat	Kuat	



Tabel 4.3
Tabel Skor Penilaian Kinerja Guru Tahfizh

B. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji hipotesis yang dibuat. Hipotesis statistik ada dua jenis, yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Hipotesis tersebut:

a) H_0 : Tidak ada hubungan/pengaruh antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru tahfizh

H_a : Terdapat pengaruh/hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru tahfizh

b) H_0 : Tidak ada hubungan/pengaruh antara kompetensi guru dengan kinerja guru tahfizh

H_a : Terdapat pengaruh/hubungan antara kompetensi guru dengan kinerja guru tahfizh

c) H_0 : Tidak ada hubungan/pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja guru

a

Pengujian hipotesis statistik tersebut menggunakan rumus korelasi *product moment*. Dengan taraf kesalahan 5% (taraf kepercayaan 95%) dan $N=25$. Kemudian membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika harga r hitung $>$ r tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

1. Korelasi Metode Motivasi Kerja (X_1) Dan Kinerja Guru Tahfizh (Y)

No Resp.	X_1	Y	\bar{X}	$X_1 - \bar{X}$	\bar{Y}	$Y_1 - \bar{Y}$	(x^2)	(y^2)	(xy)
UC01	28	36	25	3	32	4	9	16	12
UC02	22	29	25	-3	32	-3	9	9	9
UC03	23	31	25	-2	32	-1	4	1	2

UC04	29	33	25	4	32	1	16	1	4
UC05	29	32	25	4	32	0	16	0	0
UC06	26	31	25	1	32	-1	1	1	-1
UC07	23	36	25	-2	32	4	4	16	-8
UC08	23	24	25	-2	32	-8	4	64	16
UC09	21	29	25	-4	32	-3	16	9	12
UC10	26	30	25	1	32	-2	1	4	-2
UC11	26	30	25	1	32	-2	1	4	-2
UC12	24	27	25	-1	32	-5	1	25	5
UC13	26	34	25	1	32	2	1	4	2
UC14	28	31	25	3	32	-1	9	1	-3
UC15	28	36	25	3	32	4	9	16	12
UC16	22	30	25	-3	32	-2	9	4	6
UC17	22	38	25	-3	32	6	9	36	-18
UC18	31	37	25	6	32	5	36	25	30
UC19	27	36	25	2	32	4	4	16	8
UC20	24	34	25	-1	32	2	1	4	-2
UC21	26	36	25	1	32	4	1	16	4
UC22	26	30	25	1	32	-2	1	4	-2
UC23	27	36	25	2	32	4	4	16	8
UC24	30	33	25	5	32	1	25	1	5
UC25	25	36	25	0	32	4	0	16	0
Jumlah	642	815					191	309	97
Rata-rata	26	33							

Perhitungan Korelasi:

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

$$r = \frac{97}{\sqrt{(191)(309)}}$$

$$r = 0,4$$

Perhitungan t-tes

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 0,4 \frac{\sqrt{25-2}}{\sqrt{1-(0,4)^2}}$$

$$t = 0,4 \frac{\sqrt{23}}{\sqrt{1-0,16}}$$

$$t = \frac{1,918}{0,917}$$

$$t = 2,09$$

Jadi ada korelasi positif sebesar 0,40 antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Hal ini berarti semakin ditingkatkan lagi motivasi maka kinerja akan semakin baik. Untuk mengetahui hasil korelasi signifikan maka akan dibandingkan r tabel dengan taraf kesalahan 5% (taraf kepercayaan 95%) dan $N = 25$, maka harga r tabel 0,396. Ternyata harga r hitung lebih besar dari harga r tabel, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya ada hubungan positif dan nilai koefisien korelasi antara motivasi kerja dan kinerja guru 0,40. Untuk dapat digeneralisasikan maka harus diuji dengan rumus t atau uji t. Harga t hitung sebesar 2,09 sedangkan t tabel dengan kesalahan 5% uji dua pihak dan $dk = 23$, maka diperoleh t tabel 1,714. Ternyata harga t hitung 2,09 lebih besar dari t tabel. Hal ini berarti ada hubungan yang positif dan nilai koefisien korelasi antara motivasi dan kinerja guru sebesar 0,40

2. Korelasi Kompetensi Guru (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

No Resp.	X_2	Y	\bar{X}	$X_2 - \bar{X}$	\bar{Y}	$Y - \bar{Y}$	(x^2)	(y^2)	(xy)
UC01	36	36	34	2	33	3	4	9	6
UC02	32	29	34	-2	33	-4	4	16	8
UC03	36	31	34	2	33	-2	4	4	-4
UC04	39	33	34	5	33	0	25	0	0
UC05	36	32	34	2	33	-1	4	1	-2
UC06	36	31	34	2	33	-2	4	4	-4
UC07	40	36	34	6	33	3	36	9	18
UC08	34	24	34	0	33	-9	0	81	0
UC09	30	29	34	-4	33	-4	16	16	16
UC10	29	30	34	-5	33	-3	25	9	15
UC11	30	30	34	-4	33	-3	16	9	12
UC12	30	27	34	-4	33	-6	16	36	24
UC13	32	34	34	-2	33	1	4	1	-2
UC14	32	31	34	-2	33	-2	4	4	4
UC15	34	36	34	0	33	3	0	9	0
UC16	35	30	34	1	33	-3	1	9	-3
UC17	35	38	34	1	33	5	1	25	5
UC18	37	37	34	3	33	4	9	16	12
UC19	34	36	34	0	33	3	0	9	0
UC20	34	34	34	0	33	1	0	1	0
UC21	35	36	34	1	33	3	1	9	3
UC22	35	30	34	1	33	-3	1	9	-3
UC23	34	36	34	0	33	3	0	9	0
UC24	36	33	34	2	33	0	4	0	0
UC25	32	36	34	-2	33	3	4	9	-6
Jumlah	853	815					183,0	304,0	99,0
Rata-rata	34	33							

Perhitungan Korelasi:

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

$$r = \frac{99}{\sqrt{(183)(304)}}$$

$$r = 0,420$$

Perhitungan t-tes

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 0,420 \frac{\sqrt{25-2}}{\sqrt{1-(0,420)^2}}$$

$$t = 0,420 \frac{\sqrt{23}}{\sqrt{1-0,1764}}$$

$$t = \frac{1,919}{0,908}$$

$$t = 2,82$$

Jadi ada korelasi positif sebesar 0,420 antara Kompetensi Guru dengan Kinerja Guru. Hal ini berarti semakin ditingkatkan lagi Kompetensi maka kinerja akan semakin baik. Untuk mengetahui hasil korelasi signifikan maka akan dibandingkan r tabel dengan taraf kesalahan 5% (taraf kepercayaan 95%) dan $N = 25$, maka harga r tabel 0,396. Ternyata harga r hitung lebih besar dari harga r tabel, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya ada hubungan positif dan nilai koefisien korelasi antara Kompetensi dan kinerja guru 0,420. Untuk dapat digeneralisasikan maka harus diuji dengan rumus t atau uji t. Harga t hitung sebesar 2,82 sedangkan t tabel dengan kesalahan 5% uji dua pihak dan $dk = 23$, maka diperoleh t tabel 1,714. ternyata harga t hitung 2,82

lebih besar dari t tabel. hal ini berarti ada hubungan yang positif dan nilai koefisien korelasi antara motivasi dan kinerja guru sebesar 0,420.

3. Korelasi Motivasi Guru (X_1) dan Kompetensi Guru (X_2)

No Resp.	X_1	X_2	\bar{X}_1	$X_1 - \bar{X}$	\bar{X}_2	$X_2 - \bar{X}$	(x^2)	(y^2)	(xy)
UC01	28	36	25	3	34	2	9	4	6
UC02	22	32	25	-3	34	-2	9	4	6
UC03	25	36	25	0	34	2	0	4	0
UC04	29	39	25	4	34	5	16	25	20
UC05	29	39	25	4	34	5	16	25	20
UC06	26	36	25	1	34	2	1	4	2
UC07	23	40	25	-2	34	6	4	36	-12
UC08	23	34	25	-2	34	0	4	0	0
UC09	21	30	25	-4	34	-4	16	16	16
UC10	26	29	25	1	34	-5	1	25	-5
UC11	26	30	25	1	34	-4	1	16	-4
UC12	24	30	25	-1	34	-4	1	16	4
UC13	26	32	25	1	34	-2	1	4	-2
UC14	28	32	25	3	34	-2	9	4	-6
UC15	28	35	25	3	34	1	9	1	3
UC16	22	31	25	-3	34	-3	9	9	9
UC17	22	35	25	-3	34	1	9	1	-3
UC18	31	37	25	6	34	3	36	9	18
UC19	27	34	25	2	34	0	4	0	0
UC20	22	34	25	-3	34	0	9	0	0
UC21	26	35	25	1	34	1	1	1	1
UC22	26	35	25	1	34	1	1	1	1
UC23	27	34	25	2	34	0	4	0	0
UC24	30	36	25	5	34	2	25	4	10
UC25	21	32	25	-4	34	-2	16	4	8
Jumlah	638	853					211	213	92
Rata-rata	26	34					44943		

Perhitungan Korelasi:

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

$$r = \frac{92}{\sqrt{(211)(213)}}$$

$$r = 0,433$$

Perhitungan t-tes

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 0,433 \frac{\sqrt{25-2}}{\sqrt{1-(0,433)^2}}$$

$$t = 0,433 \frac{\sqrt{23}}{\sqrt{1-0,187}}$$

$$t = \frac{2,076}{0,902}$$

$$t = 2,56$$

Jadi ada korelasi positif sebesar 0,433 antara Motivasi Guru (X_1) dengan Kompetensi Guru (X_2). Hal ini berarti semakin ditingkatkan lagi Motivasi maka Kompetensi juga semakin baik. Untuk mengetahui hasil korelasi signifikan maka akan dibandingkan r tabel dengan taraf kesalahan 5% (taraf kepercayaan 95%) dan $N = 25$, maka harga r tabel 0,396. Ternyata harga r hitung lebih besar dari harga r tabel, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya ada hubungan positif dan nilai koefisien korelasi antara Kompetensi dan kinerja guru 0,433. Untuk dapat digeneralisasikan maka harus diuji dengan rumus t atau uji t. Harga t

hitung sebesar 2,56 sedangkan t tabel dengan kesalahan 5% uji dua pihak dan dk = 23, maka diperoleh t tabel 1,714. ternyata harga t hitung 2,56 lebih besar dari t tabel. hal ini berarti ada hubungan yang positif dan nilai koefisien korelasi antara motivasi dan kinerja guru sebesar 0,433.

C. Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji regresi tunggal Motivasi Guru dengan Kinerja yang Diberikan

Mencari nilai a

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$a = \frac{(815)(16666) - (642)(21016)}{25(16666) - 412164}$$

$$a = \frac{90518}{4486}$$

$$a = 20,18$$

Mencari nilai b

$$b = \frac{n(\sum Y_i X_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{53(21016) - (642)(815)}{53(16666) - (412164)}$$

$$b = \frac{590618}{471134}$$

$$b = 1,25$$

Persamaan Regresi Tunggal Motivasi terhadap Kinerja Guru adalah

$$Y = 20,18 + 1,25 X_1.$$

Untuk data motivasi kerja guru tahfizh, persamaan regresinya $Y' = 20,18 + 1,25 X_1$. Hal ini mengandung makna bahwa misal motivasi kerja guru tahfizh ditingkatkan sebesar 1 poin, maka nilai rata-rata kinerja guru tahfizh akan bertambah 1,25 atau setiap kegiatan motivasi kerja guru tahfizh ditingkatkan 10 poin, maka hasil kinerja guru tahfizh akan bertambah sebesar 12,5. Dari nilai korelasi, dapat dilihat pula bahwa nilai r hitung $> r$ tabel, oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh/hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru tahfizh. Nilai t hitung juga $> t$ tabel, oleh karena itu hasil tersebut bisa digeneralisasikan ke populasi

2. Uji regresi tunggal Kompetensi dengan Kinerja Guru

Mencari nilai a

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$a = \frac{(815)(29287) - (853)(27908)}{25(29287) - 727609}$$

$$a = \frac{90518}{4486}$$

$$a = 13,88$$

Mencari nilai b

$$b = \frac{n(\sum Y_i X_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{25(27908) - (853)(815)}{25(29287) - (727609)}$$

$$b = 0,55$$

Persamaan Regresi Tunggal Kompetensi Guru dengan Kinerja adalah

$$Y = 13,88 + 0,55 X_2.$$

Untuk data kompetensi guru dengan kinerja guru tahfizh, persamaan regresinya $Y' = 13,88 + 0,55 X_2$. Hal ini mengandung makna bahwa misal kompetensi guru tahfizh ditingkatkan sebesar 1 poin, maka nilai rata-rata skor kinerja guru akan bertambah 0,55 atau setiap kompetensi guru tahfizh ditingkatkan 10 poin, maka skor kinerja guru tahfizh rata-rata akan bertambah sebesar 5,5.

Karena nilai r hitung $>$ r tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga bisa disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif juga antara kompetensi guru terhadap kinerja guru tahfizh. Nilai t hitung juga $>$ t tabel, jadi bisa digeneralisasikan pula untuk populasi.

3. Uji regresi tunggal Motivasi Guru (X_1) dengan Kompetensi Guru Tahfizh (X_2)

Mencari nilai a

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$a = \frac{(853)(16390) - (636)(21787)}{25(16390) - 404496}$$

$$a = \frac{124138}{5254}$$

$$a = 23,67$$

Mencari nilai b

$$b = \frac{n(\sum Y_i X_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{25(21787) - (636)(853)}{25(16390) - (404496)}$$

$$b = 0,4$$

Persamaan Regresi Tunggal Kompetensi Guru dengan Kinerja adalah

$$Y = 23,67 + 0,4 X_3.$$

Untuk data motivasi kerja dan kompetensi guru tahfizh, persamaan regresinya $Y' = 23,67 + 0,4 X_3$. Hal ini mengandung makna bahwa misal motivasi kerja dan kompetensi guru tahfizh ditingkatkan sebesar 1 poin, maka nilai rata-rata kinerja guru tahfizh akan bertambah 0,4 atau setiap motivasi kerja ditingkatkan 10 poin, maka skor kinerja guru akan bertambah sebesar 4,0

Diperoleh untuk masing-masing nilai r hitung, yaitu :

Variabel yang dikorelasikan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja Guru dengan kinerja guru Tahfizh	0,4	0,396	Signifikan
Kompetensi guru dengan kinerja guru tahfizh	0,420	0,396	Signifikan
Motivasi kerja dengan kompetensi guru tahfizh	0,433	0,396	Signifikan

Setelah korelasi dilakukan, maka langkah selanjutnya yaitu dengan menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan ini berlaku untuk seluruh populasi yang berjumlah 40 orang, maka perlu diuji signifikansi, yaitu dengan menggunakan t – test. Dengan tingkat kesalahan 5% (tingkat kepercayaan 95%) uji dua pihak, dan $dk = 25-2 = 23$

Variabel yang dikorelasikan	t hitung	t tabel	Keterangan
Motivasi Kerja Tahfizh dengan kinerja guru	2,09	1,714	Signifikan
Kompetensi guru dengan kinerja guru tahfizh	2,82	1,714	Signifikan
Motivasi kerja dengan kompetensi guru	2,56	1,714	Signifikan

D. Uji Regresi

Uji regresi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Uji regresi dilakukan dua cara, yaitu :

1. Korelasi dengan Regresi Tunggal

Korelasi dengan regresi tunggal komponen yang dikorelasikan yaitu motivasi kerja, kompetensi dan kinerja guru tahfizh

Variabel yang dikorelasikan	r hitung	r tabel	Keterangan	Persamaan regresi
Motivasi Kerja Tahfizh dengan kinerja guru	0,4	0,396	Signifikan	$Y' = 20,18 + 1,25 X_1.$
Kompetensi guru dengan kinerja guru tahfizh	0,420	0,396	Signifikan	$Y = 13,88 + 0,55 X_2.$

Motivasi kerja dengan kompetensi guru	0,433	0,396	Signifikan	$Y = 23,67 + 0,4 X_3.$

2. Uji Regresi Ganda

No Resp	x_1	X_2	Y	X_1Y	X_1^2	X_1X_2	X_2Y	X_2^2
UC01	28	36	36	1008	784	1008	1296	1296
UC02	22	32	29	638	484	704	928	1024
UC03	23	36	31	713	529	828	1116	1296
UC04	29	39	33	957	841	1131	1287	1521
UC05	29	36	32	928	841	1044	1152	1296
UC06	26	36	31	806	676	936	1116	1296
UC07	23	40	36	828	529	920	1440	1600
UC08	23	34	24	552	529	782	816	1156
UC09	21	30	29	609	441	630	870	900
UC10	26	29	30	780	676	754	870	841
UC11	26	30	30	780	676	780	900	900
UC12	24	30	27	648	576	720	810	900
UC13	26	32	34	884	676	832	1088	1024
UC14	28	32	31	868	784	896	992	1024
UC15	28	34	36	1008	784	952	1224	1156
UC16	22	35	30	660	484	770	1050	1225
UC17	22	35	38	836	484	770	1330	1225
UC18	31	37	37	1147	961	1147	1369	1369
UC19	27	34	36	972	729	918	1224	1156
UC20	24	34	34	816	576	816	1156	1156
UC21	26	35	36	936	676	910	1260	1225
UC22	26	35	30	780	676	910	1050	1225

UC23	27	34	36	972	729	918	1224	1156
UC24	30	36	33	990	900	1080	1188	1296
UC25	25	32	36	900	625	800	1152	1024
Jumlah	642		815	21016	16666	21956	27908	29287
Rata-rata	26		33					

Untuk menghitung harga a , b_1 dan b_2 dapat menggunakan persamaan berikut (untuk regresi dua prediktor)

$$\begin{aligned}\sum Y &= an + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2 \\ \sum X_1 Y &= a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2 \\ \sum X_2 Y &= a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2\end{aligned}$$

Bila harga-harga dari data di atas dimasukkan dalam persamaan tersebut maka :

$$815 = 25 a + 642 b_1 + 853 b_2 \quad \dots\dots\dots (1)$$

$$21016 = 642 a + 16666 b_1 + 21956 b_2 \quad \dots\dots\dots(2)$$

$$27908 = 853 a + 21956 b_1 + 29287 b_2 \quad \dots\dots\dots (3)$$

Agar a menjadi 0 pada persamaan 1 dan 2, maka persamaan

(1) dikalikan 25,68, persamaan (2) dikalikan 1, hasilnya menjadi :

$$20929,2 = 642 a + 16486,56 b_1 + 21905,04 b_2$$

$$21016 = 642 a + 16666 b_1 + 21956 b_2$$

$$- 86,8 = -179,44 b_1 - 50,96 b_2 \dots\dots\dots (4)$$

Agar perhitungan a menjadi 0 pada persamaan 1 dan 3, maka persamaan (1) dikalikan dengan 34,12, persamaan (3) dikalikan dengan 1 hasilnya menjadi :

$$27807,8 = 853 a + 21905,04 b_1 + 29104,36 b_2$$

$$27908 = 853 a + 21956 b_1 + 29287 b_2$$

$$- 100,2 = -50,96 b_1 - 182,64 b_2 \dots\dots\dots (5)$$

Persamaan (4) dikalikan dengan 1 persamaan (5) dikalikan 3,521 hasilnya menjadi:

$$-86,8 = - 179,44 b_1 - 50,96 b_2$$

$$-352,80 = - 179,44 b_1 - 643,075 b_2$$

$$268 = 592,11 b_2$$

$$b_2 = 0,453$$

$$- 86,8 = -179,44 b_1 - 50,96 (0,453)$$

$$- 86,8 = -179,44 b_1 - 23,085$$

$$- 86,8 + 23,085 = -179,44 b_1$$

$$- 63,715 = - 179,44 b_1$$

$$b_1 = 0,355$$

$$815 = 25 a + 642 (0,355) + 853 (0,453)$$

$$815 = 25 a + 227,91 + 386,409$$

$$815 = 25a + 614,319$$

$$3750 - 1593,325 = 53 a$$

$$200,681 = 25 a$$

$$a = 8,027$$

jadi :

$$\mathbf{a = 8,027}$$

$$\mathbf{b_1 = 0,355}$$

$$\mathbf{b_2 = 0,453}$$

Jadi persamaan regresi ganda linear untuk dua prediktor (motivasi dan kompetensi terhadap kinerja) adalah:

$$\mathbf{Y = 8,027 + 0,355 X_1 + 0,453 X_2}$$

Dari persamaan itu, berarti hasil kinerja akan semakin meningkat jika motivasi dan kompetensi ditingkatkan. Jadi bila motivasi ditingkatkan skornya 1 poin, dan juga kompetensi ditingkatkan skornya sebanyak 1 poin, maka hasil kinerjanya terjadi peningkatan sebesar :

$$Y = 8,027 + 0,355 (1) + 0,453 (1)$$

$$Y = 8,835$$

Diperkirakan kinerja guru tahfiz terjadi peningkatan nilai sebesar

8,835

Pengujian korelasi ganda :

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{(r_{yx_1})^2 + (r_{yx_2})^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - (r_{x_1x_2})^2}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{(0,40)^2 + (0,420)^2 - 2 \cdot 0,40 \cdot 0,420 \cdot 0,433}{1 - (0,433)^2}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{0,16 + 0,176 - 0,145}{1 - 0,187}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{0,336 - 0,145}{0,813}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{0,234}$$

$$R_{yx_1x_2} = \mathbf{0,485}$$

Jadi terdapat korelasi positif antara motivasi guru dan kompetensi guru tahfizh secara bersama-sama yang mempengaruhi kinerja guru tahfizh sebesar **0,485**. Hubungan ini secara kualitatif dapat dinyatakan sedang.

Dari persamaan itu berarti hasil kinerja guru tahfizh akan naik, bila motivasi kerja dan kompetensi guru ditingkatkan. Jadi bila motivasi kerja ditingkatkan scorenya 1 poin, maka score untuk motivasi kerja naik sebesar 0,355 atau jika dinaikkan scorenya 10, maka hasilnya naik 3,55 dan jika kompetensi guru tahfizh dinaikkan, scorenya sebanyak 1 poin, maka hasil kinerja guru tahfizh bertambah 0,453,

Dari perhitungan persamaan regresi tunggal di atas dapat dikatakan bahwa prediksi (ramalan) bagaimana variabel dependen akan terjadi bila individu dalam variabel independen ditetapkan. Nilai r hitung > r tabel, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu motivasi kerja dan kompetensi guru tahfizh mempengaruhi kinerja guru tahfizh

3. Keterangan Hasil Uji Regresi

Setelah dilakukan penelitian, pengambilan data dan analisis data, maka dapat dilakukan pembahasan untuk masing-masing uji statistik.

a. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan rumus korelasi *product moment*. Di mana korelasi tersebut kemudian digeneralisasikan pada populasi dengan menggunakan rumus t-test. Diperoleh untuk masing-masing data, setelah dilakukan perhitungan ternyata untuk masing-masing variabel yang diteliti memiliki harga r hitung $>$ r tabel. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel yang sudah disajikan nampak bahwa harga r hitung mulai dari 0,40; 0,420; 0,433, sedangkan untuk r tabel 0,396. Untuk harga t hitung juga nampak bahwa t hitung $>$ t tabel. Hal ini dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi semua variabel, baik motivasi kerja dan kompetensi guru tahfizh mampu mempengaruhi kinerja guru tahfizh dan bisa digeneralisasikan untuk populasi.

b. Uji Hipotesis Statistik

- a. Uji statistik menggunakan *korelasi product moment* dengan regresi sederhana

Variabel yang dikorelasikan	r hitung	r tabel	Keterangan	Persamaan regresi
Motivasi kerja guru dengan kinerja guru tahfizh	0,4	0,396	Signifikan	$Y' = 20,18 + 1,25 X_1$
Kompetensi guru tahfizh dengan kinerja guru tahfizh	0,420	0,396	Signifikan	$Y' = 13,88 + 0,55 X_2$

Motivasi kerja dengan kompetensi guru tahfizh	0,433	0,396	Signifikan	$Y' = 23,67 + 0,4 X_3.$

Dapat dilihat dari tabel, bahwa untuk masing-masing variabel yang diteliti semua signifikan.

Dari persamaan itu berarti hasil kinerja guru tahfizh akan naik, bila motivasi kerja dan kompetensi guru ditingkatkan. Jadi bila motivasi kerja ditingkatkan scorenya 1 poin, maka score untuk motivasi kerja naik sebesar 0,355 atau jika dinaikkan scorenya 10, maka hasilnya naik 3,55 dan jika kompetensi guru tahfizh dinaikkan, scorenya sebanyak 1 poin, maka hasil kinerja guru tahfizh bertambah 0,453

Dari perhitungan persamaan regresi tunggal di atas dapat dikatakan bahwa prediksi (ramalan) bagaimana variabel dependen akan terjadi bila individu dalam variabel independen ditetapkan. Nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu motivasi kerja dan kompetensi guru tahfizh mempengaruhi kinerja guru tahfizh

E. PEMBAHASAN HASIL (ANALISA)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan di lapangan, ditemukanlah bahwasanya motivasi kerja guru (X_1) dan kompetensi guru

tahfizh (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru tahfizh (Y). Uraian selengkapnya sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Guru (X_1) Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Tahfizh (Y).

Secara umum, motivasi diartikan sebagai kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan perbuatan ke arah suatu tujuan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang berdasarkan pada tanggungjawab.

Motivasi juga bisa mengandung makna interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya karena kebutuhan atau keinginan terhadap objek di luar diri seseorang tersebut, sebagai alasan seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Motivasi guru tahfizh di dalam menjalankan tugasnya, merupakan modal awal dan utama dalam keberhasilannya menjadi seorang guru. Prosentasi keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya, bisa dinilai seberapa motivasi yang dimiliki guru tersebut, sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya sebagai guru tahfizh.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka diperoleh data yang mana terdapat hubungan yang cukup positif dan signifikan, yaitu motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,4. Dengan diperoleh koefisien determinasinya $r^2 = 0,4^2 = 0,16$. Hal ini berarti nilai rata-rata kinerja guru 16% ditentukan oleh motivasi kerja

yang dimiliki masing-masing guru tahfizh. Sisanya 84% ditentukan oleh faktor lain. Pengaruh ini menunjukkan hasil koefisien yang cukup signifikan, akan tetapi lebih kecil daripada kompetensi guru yang besarnya 17,64%. Melalui persamaan regresi $Y = 20,18 + 1,25X$. Ini berarti apabila motivasi kerja adalah nol, maka nilai kinerja guru akan konstan sebesar 20,18, dan apabila motivasi guru meningkat 1 poin, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 1,25. Dengan kata lain bahwa motivasi guru tahfizh masing sangat kurang dalam mempengaruhi hasil kinerja. Terdapat faktor lain yang mempengaruhi hasil kinerja guru tahfizh. Perlu dikembangkan lagi penelitian tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi hasil kinerja guru tahfizh.

Dalam al-Quran surah Arrum ayat 30, terdapat sebuah firman Allah yang menunjukkan motivasi terhadap manusia.

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ
لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ٣٠

Artinya: “Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. Tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui”¹

Ayat di atas memberikan sinyal tentang sebuah motivasi yang berupa kekuatan fitrah yaitu sebuah potensi asasi, yang mengandung arti bahwa sejak diciptakannya manusia, manusia memiliki sifat bawaan dan sifat dasar untuk dapat melakukan sebuah perbuatan dan tanpa disadari

¹ Al-Qur'an dan Terjemahannya, Madinah: Majma' Almalik Fahd, 1415 H, hlm. 645

bahwa akal terkadang tidak terlibat di dalam melakukan tindakan. Kemudian, jika dikorelasikan antara motivasi dan kinerja seorang guru, Islam juga memberikan isyarat atau tanda agar umatnya melakukan aktivitas dengan tanggung jawab penuh, sebagaimana firman-Nya:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۖ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ۚ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya, dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula.”²

Secara implisit, ayat tersebut di atas, apapun segala aktifitas dan tindak tanduk manusia harus dilakukan dengan penuh kehati-hatian dan harus ada rasa tanggung jawab. Begitu juga motivasi yang dimiliki guru tahfizh dapat menjadikan kinerja seorang guru dapat meningkat, dan semua perbuatan baik akan dinilai oleh Allah swt.

Maka, dapatlah ditarik kesimpulan, bahwa motivasi guru tahfizh dapat memberikan efek bagi kinerja guru tahfizh tersebut. Semakin baik motiavasinya, maka semakin baik pula kinerjanya. Kinerja guru tahfizh baik, maka tingkat keberhasilan guru tahfizh sangat baik.

2. Kompetensi Guru (X₂) Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Tahfizh (Y)

² S. Azzalalah, 7-8, Alqur’an dan Terjemahannya, Madinah, Majma Almalik Fahd 1415, hlm. 1087

Kompetensi dapat diartikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan kinerja yang berkriteria efektif unggul dalam suatu pekerjaan pada situasi tertentu.

Kompetensi memiliki efek di dalam meningkatkan kinerja, terlebih profesi sebagai seorang guru. Kompetensi yang dimiliki guru tahfizh semakin baik, maka semakin baik pula kinerjanya sebagai seorang guru. Kinerja guru tahfizh baik, maka hasil yang diperolehnya pula akan semakin pula.

Temuan di lapangan, bahwa terdapat pengaruh cukup signifikan, yaitu kompetensi guru terhadap kinerja guru tahfizh sebesar 17,64%, dengan besarnya angka pengaruh yaitu 0,42, hal ini dikatakan kurang baik karena persentase berada di nilai kurang dari 75%. Hal ini berarti guru yang mengampu di bidang tahfizh masih belum banyak yang memiliki kompetensi mengajar yang tinggi, karena pengaruh kompetensi guru hanya 17,64%. Hal ini didapat dari koefisien determinasinya $r^2 = 0,42^2 = 0,1764$ dan diperoleh angka sebesar 17,64%. Berarti ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru tahfizh sebesar 82,36%. Selanjutnya pengaruh kompetensi guru diregresikan sehingga $Y = 13,88 + 0,55X$, ini berarti apabila kompetensi guru adalah nol maka kinerja guru akan konstan nilainya sebesar 13,88. Apabila kompetensi guru meningkat satu poin maka kinerja guru akan meningkat hanya 0,55 poin dengan besarnya nilai pengaruh yang ditunjukkan dengan $r = 0,42$. Pengaruh yang diberikan kompetensi kerja guru cukup signifikan namun pengaruhnya sangat kecil.

Dalam kaitannya dengan kompetensi, guru secara mutlak harus memiliki kompetensi, karena akan mempengaruhi anak didiknya. Dalam al-Qur'an bahwasanya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan (ulama/guru) beberapa derajat. Sehingga guru memiliki peran yang amat strategis dalam pendidikan. Di antara kompetensi guru yang dalam surat al-Qalam, ayat 1-4:

ن وَالْقَلَمِ وَمَا يَسْطُرُونَ ۱ مَا أَنْتَ بِنِعْمَةٍ رَبِّكَ بِمَجْنُونٍ ۲ وَإِنَّ
لَكَ لَأَجْرًا غَيْرَ مَمْنُونٍ ۳ وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ ۴

Artinya: Nun, demi kalam dan apa yang mereka tulis, berkat nikmat Tuhanmu kamu (Muhammad) sekali-kali bukan orang gila, dan sesungguhnya bagi kamu benar-benar pahala yang besar yang tidak putus-putusnya, dan sesungguhnya kamu benar-benar berbudi pekerti yang agung

Di antara kompetensi guru dalam surah al-Qalam 1-4 yaitu: menguasai dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri maupun kepentingan pembelajaran, harus memiliki kualitas kesabaran, rasa percaya diri, berani, semangat, sungguh-sungguh dan pantang menyerah dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, bertanggung jawab secara penuh serta memiliki etos kerja yang tinggi dengan tugasnya sebagai guru tahfizh, serta memiliki kepribadian seperti yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW.

3. Motivasi Kerja (X₁) Dan Kompetensi Guru (X₂) Berpengaruh Secara Bersamaan Terhadap Kinerja Guru Tahfizh (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda, diperoleh garis persamaan regresi $Y = 8,027 + 0,355 X_1 + 0,453 X_2$. Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila motivasi guru dan kompetensi guru adalah nol maka kinerja guru tahfizh akan konstan sebesar 8,027, dan apabila terjadi kenaikan motivasi guru sebesar satu poin maka akan terjadi peningkatan kerja sebesar 0,355 dan demikian sebaliknya. Apabila terjadi kenaikan kompetensi guru sebesar satu poin, maka akan terjadi peningkatan kinerja guru sebesar 0,453. Pengaruh yang diberikan adalah cukup signifikan terhadap hasil kinerja guru. Adapun pengaruh yang diberikan motivasi guru dan kompetensi guru secara bersama-sama yang ditunjukkan $r_{x_1x_2} = 0,485$. Dengan angka determinasinya $r^2 = 0,485^2 = 0,235$. Jadi, hanya 23,5% keduanya mempengaruhi kinerja guru, selebihnya 76,5% dipengaruhi faktor lain.

Adapun ketiganya sangat kecil mempengaruhi kinerja guru. Hal tersebut dibuktikan dengan persentase masing-masing 16%, 17,64% dan 23,5%. Akan tetapi persentase kompetensi guru sedikit lebih besar dibandingkan motivasi guru. Hal ini berarti bahwa kompetensi lah yang lebih cenderung mempengaruhi hasil kinerja guru. Perlu ditingkatkan lagi motivasi dan kompetensi guru dalam rangka meningkatkan kualitas yang tentunya akan berdampak pada hasil kinerja guru yang baik. Selanjutnya perlu dikembangkan lagi penelitian yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi hasil kinerja guru tahfizh selain motivasi dan kompetensi yang dimiliki guru tahfizh.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis penelitian yang dilakukan yang terdapat di bab IV, maka diperoleh beberapa kesimpulan antara lain :

1. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Quran Putri Cikarang. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yaitu pada perhitungan korelasi *product moment* dan analisis regresi. Ini menandakan bahwa jika semakin ditingkatkan motivasi kerja guru, maka akan semakin bagus pula kinerja guru tahfizhya.
2. Terdapat hubungan yang positif kompetensi guru tahfizh dengan kinerja guru tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Quran Putri Cikarang. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yaitu pada perhitungan korelasi *product moment* dan analisis regresi. Ini menandakan bahwa jika semakin bagus nilai kompetensi guru tahfizh, maka akan semakin bagus pula kinerja guru tahfizh tersebut.
3. Terdapat hubungan yang positif motivasi kerja dan kinerja guru terhadap kinerja guru tahfizh di Pesantren Tahfizh Daarul Quran Putri Cikarang. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yaitu pada perhitungan korelasi *product moment* dan analisis regresi ganda.

B. Saran

1. Dari hasil analisis yang dilakukan dari data yang diperoleh melalui sebuah penelitian, maka hendaknya faktor-faktor yang menopang adanya motivasi kerja guru semakin ditingkatkan oleh pihak Pesantren Tahfiz Daarul Quran Putri Cikarang.
2. Kompetensi guru tahfiz hendaknya menjadi prioritas utama dalam perekrutan guru tahfiz sebelum diangkat menjadi guru tahfiz. Hal ini wajib kiranya dilakukan, supaya kompetensi guru tahfiz menjadi motor penggerak adanya kinerja guru tahfiz di dalam menjalankan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Sobandi, *Tesis, Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMKN Bidang Keahlian Bisnis Dan Manajemendi Kota Bandung*
- Ali, Mohammad. *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*, Bandung: Tim Pengemban Ilmu Pendidikan FIP-UPI, 2009, Cet Ke-3
- Alma, Buchari. *Guru Profesional*, Bandung: Alfabeta, 2014, Cet. Ke-6
- Arief, Armai, *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam*, (Jakarta: Jakarta Pers, 2002).
- Arifin, Mohammad, Barnawi *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012)
- Arikunto, Suharsimi, 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi IV. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 2003. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Cet. 15. Rineka Cipta.
- Aziz Syalhub, Fuad. *Begini Seharusnya Menjadi Guru, Al-Mu'allim al-Awwal (Qudwah Likulli Muallim wa Mu'allimah)*: Jakarta: Darul Haq, 2011, Cet. Ke-5
- Barnawi, Arifin, Mohammad. *Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012, Cet. Ke-1
- Basri, Hasan. *Kapita Selektu Pendidikan*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012, Cet. Ke-1

- Blanchard, K., *Leading at a Higher Level*, (New Jersey: Upper Saddle River, Prentice Hall, 2007)
- Dikri, Amron, 2013. *Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kembang Kabupaten Jepara*. Tesis Manajemen Pendidikan PPs IKIP PGRI Semarang.
- Dwiastuti, Nur *Abdullah Nashih Ulwan dan Aktualisasinya dalam Kepribadian Guru: Telaah Kitab Tarbiyatul Aulad fil Islam*. Tesis pada Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo.
- Gibson, James. L, Ivancevich and Donnelly, 1996. *Organization*. Edisi 8. Jakarta.
- Gibson, James. *Organization*, (Jakarta: Edisi 8, 1996)
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2003)
- Hartini, Sri, 2013. *Pengaruh Kualifikasi Akademik, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar se-Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan*. Tesis. Semarang: Program Pascasarjana IKIP PGRI Semarang.
- Hasibuan, *Kinerja Sifat dan Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011)
- Hawi, Akmal. *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013, Cet. Ke-1
- Herlambang, Susatyo. *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru, Cetakan Pertama, 2014),
- Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, Cetakan ke-2, 2011),

- Isdiana, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Batang*. Tesis. Semarang: Program Pascasarjana IKIP PGRI Semarang.
- Jalaluddin. *Filsafat Pendidikan Islam Dari Zaman ke Zaman*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017, Cet. Ke-1
- Junaedi, Mahfud. *Paradigma Baru Filsafat Pendidikan Islam*, Depok: Kencana, 2017, Cet. Ke-1
- Koesoema, Doni. *Pendidik Karakter di Zaman Keblinger*, Jakarta: PT. Grasindo, 2015, Cet. Ke-2
- Koswara, Deni. *Seluk Beluk Profesi Guru*, Bandung: PT. Pribumi Mekar, 2008, Cet. Ke- 1
- Makbuloh, Dede. *Pendidikan Islam dan Sistem Penjaminan Mutu*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016, Cet. Ke-1
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cet. 12. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mansur Ahmad, *Pendidikan Karakter Berbasis Wahyu*, (Jakarta: Gaung Persada Press Jakarta, 2016), cetakan pertama.
- Maqbuloh Deden, *Pendidikan Islam dan Sistem Penjaminan Mutu*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016)
- Marsono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Langkah-langkah Menyusun Skripsi, Tesis atau Disertasi Menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis)*, In Media, 2014, Cet. Ke-1
- Nata, Abuddin. *Kapitas Selektia Pendidikan Islam*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016, Cet. Ke-3

- Notoatmojo, Soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-4. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nurchasanah, *Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Sayung Kabupaten Demak*, (Semarang: Jurnal Manajemen Pendidikan FIP IKIP PGRI, 2012), hlm. 300
- P. Robbin, Stephen. *Organizational Behaviour*, (New Jersey: Prentice Hall, Edisi ke-10, 2003)
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005
- R. Werang, Basilius *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Yogyakarta, Media Akademi, 2015), cetakan pertama.
- Raka, Gede, dkk. *Pendidikan Karakter di Sekolah*, Jakarta: PT. Gramedia, 2011, Cet. Ke-1
- Robbin, Stephen P. and Marry Coulter, *Menejemen*, (Jakarta: Edisi 10, 2010)
- Saidah. *Pengantar Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016, Cet. Ke-1
- Schunk, Dale H. Pintrich, Paul R and Meece, Judith L, 2010. *Motivation in Education*.
- Siagian, Sondang. *Teori dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, cetakan ke-2, 2012) Sudarwan, Danim. *Kinerja Staf dan Organisasi*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2008)
- Sofyan Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2013), hlm. 10

- Sudarwan, Danim, 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi*. CV Pustaka Setia, Bandung.
- Sudharto, 2012. *Pengaruh Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Boyolali*.
Jurnal Manajemen Pendidikan FIP IKIP PGRI Semarang
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung : Alfabeta, 2018)
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung : Alfabeta, 2017)
- Sukmadinata, Nana Syaoidih, dkk. *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah (Konsep, Prinsip dan Instrumen)*, Bandung: PT. Refika Aditama, Cet. Ke-1
- Sulha, Najib. *Guru Yang Berhati Guru*, Jakarta: Zikrul Hakim, 2016, Cet. Ke-1
- Sunyoto, Danang. *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service, 2013)
- Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Press, 2014)
- Supriyanto, Tesis, *Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Prestasi Belajar PAI Pada Siswa SMK Ganesha Tama Boyolali Tahun Ajaran 2016/2017 Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta*
- Susanto, Pendi *Produktivitas Sekolah (Teori untuk Praktik di Tingkat Satuan Pendidikan)*, Penerbit Alfabeta Bandung, 2016, cetakan pertama, hlm. 188-189

- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011)
- Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta : Prenamedia Group, 2013)
- Tafsir, Ahmad. *Pendidikan Karakter Berbasis Wahyu*, Jakarta: Gaung Persada, 2016, Cet. Ke-1
- Umiarso. *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, Depok: Kencana, 2017, Cet. Ke- 1
- Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005
- Wahyudin, Dinn. *Manajemen Kurikulum*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014, Cet. Ke-1
- Website: <http://bukuinsfirasi.blogspot.com/2014/08/pengertian-tahfizh-al-quran.html>
- Website: <https://griyaalquran.id/tips-menghafal-alquran/menghafal-al-quran>
- Werang, Basilus R. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Jogjakarta: Media Akademi, 2015, Cet. Ke-1
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011)
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009)
- Zaprul Khan. *Filsafat Islam*, Jakarta: Rajawali Press, 2014, Cet. Ke-1
- Zuhairini, dkk. *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009, Cet. Ke-5

RIWAYAT HIDUP PENULIS



Penulis lahir pada tanggal 11 April 1982 di Tangerang Provinsi Banten. Penulis adalah anak terakhir dari 5 bersaudara. Penulis pertama kali masuk pendidikan formal di SDN Kemiri 1 Tangerang pada tahun 1989 dan tamat pada tahun 1995. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikannya ke MTS Darul Abror Kemiri Tangerang Provinsi Banten dan tamat pada tahun 1998. Di tahun yang sama, penulis sempat melanjutkan pendidikan formalnya di SMU Darul Abror sampai tahun 1999, namun penulis tidak menuntaskan pendidikannya di sekolah umum. Di tahun yang sama, penulis kemudian melanjutkan pendidikannya ke Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo dan tamat pada tahun 2002 serta melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi pada tahun 2003 di Institut Darussalam (ISID) Gontor pada fakultas Pendidikan Bahasa Arab dan mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan Islam di tahun 2007 dengan skripsi yang disusunnya yaitu *استراتيجية* (Strategi Pembelajaran Bahasa Arab di Laboratorium Bahasa Pondok Modern Gontor Ponorogo).

Di akhir tahun 2010, penulis mengabdikan dirinya, mengamalkan ilmunya serta menjadi guru di Pesantren Tahfiz Daarul Quran sampai sekarang sebagai pengasuh pondok. Sejak tahun 2016, penulis terdaftar sebagai mahasiswa program studi Magister Pendidikan Islam, Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Jakarta. Pada tanggal 26 Februari 2019, penulis mampu mempertahankan tesisnya dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Tahfiz di Pesantren Tahfiz Daarul Qur’an Putri Cikarang.”

LAMPIRAN



SURAT KETERANGAN

Nomer: 005/SKT-STF/PTDQ-CKR/III/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Tahfiz Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an Putri Cikarang, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Sobri Muhamad Rizal
NIM : 2016920036
Program Studi : Magister Pendidikan Agama Islam
Semester : IV (Empat)
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Tahfiz di Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an Putri Cikarang

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian di Pesantren Tahfiz Daarul Qur'an Putri Cikarang pada tanggal 12 Februari 2019 s/d 17 Februari 2019

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Bekasi
Pada Tanggal : 29 Jumadats Tsani 1440 H
06 Maret 2019 M

Kepala Tahfiz Daarul Qur'an Putri Cikarang


Afifatul Masruroh, S.Pd.I

**ANGKET PENILAIAN MOTIVASI KERJA GURU TAHFIZH
PESANTREN TAHFIZH DAARUL QUR'AN PUTRI CIKARANG**

Petunjuk pengisian:

1. Bacalah dengan teliti setiap pertanyaan di bawah ini
2. Silakan jawab pertanyaan dengan memberi tanda centang (check list) pada jawaban yang paling Anda anggap paling sesuai
3. Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan penuh kejujuran (objektif)

Nama guru : _____

Halaqoh : _____

Pertanyaan : Hal apa yang membuat guru memiliki motivasi untuk mengajar?

No.	Aspek yang dinilai	Pilihan item	5	4	3	2	1
A	Intern	1. Keinginan untuk mendapat kompensasi yang memadai (gaji)					
		2. Keinginan mendapatkan reward					
		3. Keinginan untuk berkuasa					
		4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan					
B	Ekstern	5. Lingkungan kerja yang baik					
		6. Kompensasi yang memadai					
		7. Pengawasan (supervisi) yang baik					
		8. Status dan tanggung jawab					

Keterangan:

5 = sangat setuju

4 = setuju

3 = cukup

2 = kurang setuju

1 = sangat tidak setuju

**ANGKET PENILAIAN KOMPETENSI GURU TAHFIZH
PESANTREN TAHFIZH DAARUL QUR'AN PUTRI CIKARANG**

Petunjuk pengisian:

1. Bacalah dengan teliti setiap pertanyaan di bawah ini
2. Silakan jawab pertanyaan dengan memberi tanda centang (check list) pada jawaban yang paling Anda anggap paling sesuai
3. Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan penuh kejujuran (objektif)

Nama guru tahfizh : _____

Halaqoh : _____

Pertanyaan : Kompetensi apa yang semestinya dimiliki guru tahfizh?

NO.	Aspek yang dinilai	Pilihan item	5	4	3	2	1
A	Kompetensi Pedagogik	1. Pemahaman guru terhadap peserta didik (santri)					
		2. Perancangan dan pelaksanaan pembelajaran					
		3. Evaluasi hasil belajar					
B.	Kompetensi Kepribadian	4. Memiliki etos kerja sebagai guru					
C.	Kompetensi Sosial	5. Memiliki perilaku yang baik					
		6. Mampu berkomunikasi dengan baik dengan murid					
D.	Kompetensi Profesional	7. Memiliki jumlah hafalan al-Qur'an 30 juz					
		8. Memiliki kualitas bacaan al-Qur'an yang baik					

Keterangan:

5 = sangat setuju

4 = setuju

3 = cukup

2 = kurang setuju

1 = sangat tidak setuju

**ANGKET PENILAIAN KINERJA GURU TAHFIZH
PESANTREN TAHFIZH DAARUL QUR'AN PUTRI CIKARANG**

Petunjuk pengisian:

1. Bacalah dengan teliti setiap pertanyaan di bawah ini
2. Silakan jawab pertanyaan dengan memberi tanda centang (check list) pada jawaban yang paling Anda anggap paling sesuai
3. Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan penuh kejujuran (objektif)

Nama guru : _____

Halaqoh : _____

Pertanyaan : Hal apa yang membuat kinerja guru tahfizh menjadi lebih baik?

NO.	Aspek yang dinilai	Pilihan item	5	4	3	2	1
A	Individual	1. Kemampuan dan keterampilan					
		2. Mental dan fisik					
		3. Penggajian					
		4. Demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin)					
B	Organisasional	5. Kepemimpinan					
		6. Struktur (jabatan) dalam organisasi					
C	Psikologi	7. Sikap					
		8. Motivasi					

Keterangan:

5 = sangat setuju

4 = setuju

3 = cukup

2 = kurang setuju

1 = sangat tidak setuju

NAMA RESPONDEN

NAMA GURU	Nama Halaqoh
Anisa Putri	Kaidah Daqu
Annisatun Nahdiyah	Fushilat
Astin Hanifa	Al-Isra'
Fadhlan Robbi Rodhya	Al-'Ashr
Fatimatuz Zahrah	Asy-Syu'ara'
Hasanah	Maryam
Himmatu Saniyah	Ar-Rum
Hindun Muawanah	An-Nahl
Imas Masturoh	Al-Fath
Inayah Khoirunnisa	Al-Qodr
Istiqomah	Al-Ikhlash
Jamilah	Al-Balad
Khodijah Nur Alfi	Al-Fatihah
Khonsa Tazkiyah	Al-Kahf
Maha Hamza	An-Najm
Marlika Elsyah Pratama	Al-Kautsar
Nurul Izzati	Al-Mu'min
Salimah	Al-Qomar
Siti Inayah	Al-A'rof
Siti Nabilah	An-Nur
Siti Nur Atiyah	Al-Fajr
Syafa'atun Ahmad	An-Nisa
Thobi'in El Hamzani	Al-Mulk
Ufiya Zuldah Nida	Al-Furqon
Yuhanidz	Al-Insan

