

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan proses sistematis dan terstruktur yang melibatkan transfer pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai, dan norma-norma sosial dari satu generasi ke generasi selanjutnya. Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menjelaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik aktif dalam mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.¹ Sebagai suatu proses, pendidikan hendaklah diupayakan dalam meningkatkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh peserta didik, tidak hanya pada bidang akademik saja, melainkan pada bidang lainnya seperti keahlian dan keterampilan. Berdasarkan hakikat pendidikan tersebut, dapat dilihat bahwa keberhasilan pendidikan banyak ditentukan oleh proses belajar mengajar yang terjadi pada lembaga pendidikan.

Pendidikan pertama seorang anak diperoleh dari lingkungan keluarganya khususnya kedua orang tua. Namun seiring bertambahnya usia anak, maka diperlukan suatu lembaga yang bisa menggantikan peran orang tua untuk memberikan pendidikan terhadap anak tersebut. Salah satu

¹ Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

lembaga yang dipercaya oleh masyarakat untuk melakukannya adalah sekolah atau madrasah. Sekolah adalah salah satu tempat mengembangkan manusia menjadi manusia seutuhnya.² Sekolah dapat diartikan sebagai lembaga pendidikan yang terorganisasi dari beberapa manusia yang mempunyai peran masing-masing untuk mencapai tujuan mulia yang telah ditentukan. Maka ketika anak masuk sekolah, tanggung jawab mendidik anak akan berpindah dari orang tua kepada guru. Tujuan utama dari pendidikan adalah mengembangkan potensi individu, mempersiapkan mereka untuk berperan dalam masyarakat, dan membantu mereka menjadi insan yang aktif dan produktif dalam komunitas sekitarnya.

Lembaga pendidikan (dalam hal ini madrasah) memerlukan sumber daya manusia (SDM) sebagai penggerak organisasi. Keberadaan SDM berperan penting dalam menggerakkan dan merealisasikan program-program yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan madrasah, namun disamping itu SDM juga dapat menjadi faktor penghambat tercapainya tujuan madrasah. Hal ini dikarenakan SDM sebagai penentu kebijakan sekaligus pelaksana secara langsung di lapangan. Oleh karena itu, SDM dalam lembaga pendidikan harus dikelola dengan baik sehingga dapat menghasilkan lembaga pendidikan yang berkualitas dan dipercaya oleh masyarakat. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan atau kegagalan lembaga pendidikan ditentukan oleh madrasah itu sendiri, tergantung pada madrasah sebagai organisasi dalam

² Inge Kadarsih et al., "Peran Dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar," *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 2, no. 2 (2020). 197

mengoptimalkan SDM yang terkait didalamnya yaitu kepala madrasah, guru dan tenaga kependidikan.

Kepala madrasah menurut Wahjosumidjo adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar.³ Kepala madrasah sebagai ujung tombak organisasi berperan penting dalam menentukan semua kebijakan yang menentukan keberhasilan madrasah. Kepala madrasah mengemban tugas yang tidak mudah, antara lain tugas manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan melakukan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan. Selain itu kepala madrasah juga melaksanakan tugas pembelajaran dan pembimbingan kepada guru.⁴ Kepemimpinan kepala madrasah merupakan variabel yang paling penting dan mendesak dalam upaya mewujudkan pendidikan yang berkualitas.⁵ Oleh karena itu kepala madrasah harus memenuhi kompetensi untuk menjalankannya yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan kompetensi sosial.

Kepemimpinan kepala madrasah menjadi salah satu komponen yang penting bagi tercapainya tujuan pendidikan. Esensi kepala madrasah adalah kepemimpinan pengajaran, seorang kepala madrasah adalah benar-benar seorang pemimpin, seorang motivator dan inovator.⁶ Pemimpin yang mampu mengangkat motivasi, membangkitkan semangat diri, dan

³ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003). 81

⁴ Peraturan Menteri Agama Nomor 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah. 4

⁵ Muhamad Fadhli and Binti Maunah, "Model Kepemimpinan Pendidikan Islam: Transformasional, Visioner, Dan Situasional," *Ziryab: Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2019). 1

⁶ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan...* 4

pengikut sangat dibutuhkan di era saat ini.⁷ Kepala madrasah harus menyusun strategi dengan menetapkan visi dan misi madrasah serta memikirkan cara agar tujuan madrasah dapat dicapai. Maka seorang kepala madrasah itu harus memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan kepala madrasah yang baik dapat menciptakan lingkungan madrasah yang produktif, sehingga memberikan dampak positif dalam pendidikan dan masyarakat secara keseluruhan.

Allah SWT telah berfirman dalam Alquran Surah Ali Imran ayat 159 yang memberi penjelasan tentang strategi kepemimpinan.

فِيمَا رَحِمَةً مِنَ اللَّهِ لَئِنْ لَمْ يَكُنْ مِنْكُمْ لَمَكِيدًا مُبْتَئِلًا بِكُمْ لَوَدِدْتُ كُنُوزَ الْأَرْضِ وَالْجِبَالِ مِمَّا رَحِمَ اللَّهُ لَأَنْفَضُوهَا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ
وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَكَلِّمِينَ.
(ال عمران: ١٥٩)

Artinya: “Maka berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal.” (QS. Ali Imran: 159).⁸

Kepemimpinan harus dibangun dengan berlandaskan pada suatu prinsip dalam membuat keputusan, sehingga persoalan-persoalan dapat terjawab dengan cara musyawarah dan komunikasi dengan baik.

Musyawarah ini hanyalah dibatasi terhadap urusan duniawi yang tidak ada

⁷ Fitri Wahyuni and Binti Maunah, “Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Islam,” *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 2 (2021): 68–84, <https://doi.org/10.23917/iseedu.v5i1.15993>. 68

⁸ Lajnah Pentashih Mushaf Quran, “Quran Kemenag.”

wahyunya, bukan persoalan agama.⁹ Bermusyawarahlah dengan para sahabatmu masalah apa saja agar mereka merasa dekat denganmu karena pendapatnya kamu dengar dan terima, demikianlah agar kamu menjadi teladan bagi umat setelahmu. Ketika pendapat telah bertekad, maka laksanakan dengan sungguh-sungguh disertai tawakkal kepada Allah.¹⁰ Perintah dalam ayat ini dimaksudkan untuk menunjukkan kepada umatnya betapa pentingnya musyawarah ini dalam pendidikan umat Islam.

Perlu disadari bahwa kepala madrasah sebagai pemimpin bertanggung jawab terhadap SDM yang ada dengan memperhatikan kualitas tenaga kerja serta semangat kerja untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Sedarmayanti mengatakan bahwa hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan penilaian mengenai kerja unggul.¹¹ Apabila kepala madrasah mampu mengawasi dan menilai kerja guru dengan baik, maka guru akan merasa diperhatikan dan lebih semangat menjalankan pekerjaannya, sehingga diharapkan produktivitasnya akan meningkat. Sebaliknya, apabila kepala madrasah tidak begitu memperhatikan kinerja guru, maka produktivitas dan

⁹ Riduan, Rizki Rahayu, and Zuhud Suriono, "Tafsir Ayat-Ayat Al-Quran Tentang Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan Islam," *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies* 2, no. 1 (2021): 62–140. 132

¹⁰ Kojin Mashudi, *Telaah Tafsir Al-Muyassar*, 1st ed. (Malang: Inteligencia Media, 2020). 372

¹¹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2009). 71

kedisiplinan akan menurun dan akan terjadi hal-hal yang dapat merugikan lembaga pendidikan.

Berdasarkan pengamatan peneliti ditemukan beberapa permasalahan dalam kepemimpinan kepala madrasah. Salah satu permasalahan yang terjadi adalah rendahnya komunikasi kepala madrasah dengan orang-orang disekitarnya seperti guru, tenaga kependidikan, peserta didik, dan masyarakat sekitar madrasah. Hal ini terjadi karena kepala madrasah terlalu disibukkan dengan urusan administrasi atau dinas luar madrasah sehingga jarang bertemu dengan warga madrasah, sehingga kepala madrasah kurang memahami kondisi dan karakteristik guru maupun peserta didik di lembaganya. Asrop Safi'i dalam penelitiannya juga mengatakan bahwa eksistensi kepala madrasah sering disoroti masyarakat, mereka melihat bahwa kendala yang dihadapi oleh sebagian besar lembaga pendidikan Islam saat ini adalah figur kepemimpinan.¹² Hal ini perlu diperhatikan oleh kepala madrasah, karena komunikasi begitu penting untuk menjalin kerja sama yang baik dengan seluruh pihak yang berada di madrasah demi mewujudkan madrasah yang harmonis.

Selain kepala madrasah, komponen yang tidak kalah pentingnya yaitu guru. Peran guru sangat penting karena akan berhadapan langsung dengan peserta didik dalam proses belajar mengajar di dalam kelas maupun di luar kelas. Mulyasa mengatakan bahwa guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara

¹² Asrop Safi'i, "Model Gaya Kepemimpinan Transformatif Dalam Meningkatkan Daya Saing Pendidikan Di Era Industri 4.0," *Jurnal Dinamika Penelitian: Media Komunikasi Sosial Keagamaan* 23, no. 1 (2023): 1–23. 168

keseluruhan yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama.¹³ Salah satu faktor utama yang sangat menentukan dalam meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan adalah tersedianya guru yang mempunyai kompetensi baik dan mampu melaksanakan tugas pembelajaran dengan penuh tanggung jawab. Kompetensi guru yang tinggi akan menjadikan guru produktif meski dalam keadaan dan sarana yang kurang memadai.

Guru sebagai pengelola pembelajaran bertanggung jawab atas tercapainya standar kompetensi lulusan. Oleh karena itu guru dituntut untuk memiliki kompetensi yang baik sehingga menghasilkan *output* dan *outcome* peserta didik yang sesuai standar kompetensi lulusan. Kompetensi guru merupakan kemampuan dan perilaku yang perlu dimiliki guru, sehingga dalam menjalankan tugas kependidikan diharapkan dapat optimal. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 telah mengatur tentang kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.¹⁴

Seorang guru penting untuk memiliki keempat kompetensi tersebut agar dapat menunjang profesinya dan sebagai tanggung jawab selama proses pembelajaran berlangsung. Kompetensi pedagogik berkaitan dengan kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran, kompetensi kepribadian berkaitan dengan teladan bagi peserta didik dan masyarakat, kompetensi sosial berkaitan dengan interaksi guru dengan

¹³ E Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013). 5

¹⁴ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007

warga madrasah, sedangkan kompetensi profesional merupakan kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan guru dalam tugas pembelajaran. Keempat kompetensi tersebut saling berkaitan dan melengkapi. Guru yang memiliki kompetensi pedagogis dapat menciptakan pengalaman pembelajaran yang efektif, sementara kompetensi kepribadian dan sosial membantu guru membangun hubungan yang positif dengan peserta didik dan melibatkan mereka dalam proses pembelajaran. Selain itu, kompetensi profesional menjadikan guru memiliki landasan yang kuat untuk mengembangkan keterampilan dan mengikuti perubahan dalam dunia pendidikan.

Rasulullah dalam hadisnya menjelaskan agar mengamanahkan suatu pekerjaan kepada orang-orang yang berkompeten. Rasulullah SAW bersabda:

وعنه قال: بينما النبي ﷺ في مجلس يحدث القوم جاء أعرابي فقال: متى الساعة؟ فمضى رسول الله ﷺ يحدث، فقال بعض القوم: سمع ما قال فكروه ما قال، وقال بعضهم: بل لم يسمع، حتى إذا قضى حديثه قال: أين السائل عن الساعة؟ قال: ها أنا يا رسول الله. قال: إذا ضيعت الأمانة فانتظر الساعة، قال: كيف إضاعتها؟ قال: إذا وسد الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة (رواه البخاري)

Artinya: Dari Abu Hurairah r.a, beliau berkata: "Pada suatu ketika Nabi s.a.w. dalam sesuatu majlis, sedang memberikan pembicaraan kepada kaumnya, lalu datanglah seorang Arab (yaitu penduduk negeri Arab bagian pedalaman), kemudian orang ini bertanya: "Kapanakah tibanya hari kiamat?" Rasulullah SAW meneruskan saja pembicaraannya itu, sementara ada kaum berkata: "Rasulullah sebenarnya mendengar ucapan orang itu, tetapi beliau benci kepada isi pembicaraannya" Sementara kaum lagi berkata: "Ah, beliau tidak mendengarnya." Selanjutnya setelah selesai pembicaraannya, Rasulullah bertanya: "Manakah orang yang menanyakan perihal hari kiamat tadi?" Orang itu berkata: "Ya, sayalah itu ya Rasulullah."

Beliau bersabda: "Yaitu apabila amanat sudah disia-siakan, maka nantikan sajalah tibanya hari kiamat." Orang itu bertanya lagi: "Bagaimanakah cara menyia-nyiakan amanat itu?" Rasulullah menjawab: "Jikalau suatu perkara sudah diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka nantikanlah tibanya hari kiamat itu." ada yang menafsiri: Maka nantikanlah saat kehancurannya suatu perkara yang diserahkan tadi. (Riwayat Bukhari).¹⁵

Hadis di atas menunjukkan bahwa pekerjaan profesional harus disesuaikan dengan keahlian, ketekunan profesi, dan kecenderungan. Sebab, tentunya *output* yang diperoleh cenderung lebih maksimal, terlebih jika dilakukan dengan kesungguhan serta ketekunan.¹⁶ Artinya hasil pekerjaan yang maksimal dapat diperoleh apabila pekerjaan tersebut dikerjakan oleh orang-orang yang berkompeten dibidangnya. Seperti halnya pendidikan, apabila guru-guru yang mengajar peserta didik adalah guru yang berkompeten, maka akan menghasilkan peserta didik yang berkualitas sesuai standar lulusan yang ditetapkan.

Meningkatkan kompetensi guru bukan hanya tanggung jawab kepala madrasah, namun merupakan proses berkelanjutan yang memerlukan komitmen dan upaya bersama antara guru, kepala madrasah, dan pihak terkait lainnya. Kompetensi guru yang meningkat dapat memberikan pengalaman pendidikan yang lebih baik bagi peserta didik dan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Guru yang berkompeten memiliki dampak yang signifikan pada pendidikan dan perkembangan peserta didik, bukan hanya dalam memberikan pelajaran, tetapi juga menciptakan pengalaman pembelajaran

¹⁵ Imam Nawawi, *Terjemah Riyadhus Shalihin*, ter. Agus Hasan Bashori al-Shanuwi (Surabaya: Duta Ilmu, 2005). 695

¹⁶ Khanifatul Azizah and Muhammad Ali Fuadi, "Profesionalisme Guru Dalam Islam: Kajian Konseptual Hadits Tarbawi," *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah* 6, no. 1 (2021). 78

yang positif dan berdampak jangka panjang pada perkembangan peserta didik secara holistik.

Peneliti menemukan beberapa permasalahan mengenai kompetensi guru di Kabupaten Blitar. Hasil uji kompetensi guru (UKG) Kabupaten Blitar pada tahun 2019 menunjukkan angka 63,28 untuk penilaian kompetensi profesional dan 55,79 untuk penilaian kompetensi pedagogik, angka tersebut hanya sedikit lebih tinggi dari nilai minimal yang ditentukan yaitu 55,00.¹⁷ Hasil ini menunjukkan guru-guru yang sedang mengajar saat ini belum memiliki kompetensi yang memadai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini perlu untuk segera ditindak lanjuti dan terus diupayakan untuk meningkatkan kompetensi guru di Kabupaten Blitar.

Seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya tentu harus mempunyai motivasi tinggi baik secara internal maupun eksternal. Motivasi merupakan faktor kunci dalam pekerjaan seorang guru karena memiliki dampak besar pada kualitas pembelajaran dan pengajaran. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang produktif dan menginspirasi peserta didik untuk lebih giat belajar, sehingga dapat meningkatkan kualitas lembaga pendidikan.

Guru yang memiliki motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap berjalannya sistem pendidikan secara keseluruhan. Binti Maunah menyatakan bahwa motivasi guru berpengaruh besar terhadap

¹⁷ <https://npd.kemdikbud.go.id/?appid=ukg> diakses pada 10 Oktober 2023

pembelajaran. Apabila guru tidak mampu meningkatkan motivasi, maka peserta didik juga tidak akan belajar sebaik-baiknya, karena tidak ada daya tarik tersendiri baginya, mereka segan untuk belajar dan tidak memperoleh kepuasan dari pelajaran tersebut.¹⁸ Selain itu motivasi kerja guru juga dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru, Sedarmayanti mengatakan bahwa motivasi kerja yang searah antara pegawai dan pimpinan dapat menciptakan ketentraman kerja dan kelangsungan usaha kearah peningkatan produksi dan produktivitas kerja.¹⁹ Berdasarkan penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa peningkatan motivasi dapat diperoleh dari dalam diri seorang guru maupun pemberian dari orang lain seperti pimpinan dan lingkungan kerja.

Pada sebuah penelitian yang dilakukan oleh Ajeng menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja guru tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru.²⁰ Hasil penelitian tersebut juga selaras dengan hasil penelitian Ryani dan Dewi yang menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.²¹ Namun fakta lain juga ditemukan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru seperti hasil penelitian yang dilakukan

¹⁸ Binti Maunah, *Psikologi Pendidikan*, 1st ed. (Tulungagung: IAIN Tuungagung Press, 2014). 97

¹⁹ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, 3rd ed. (Bandung: CV. Mandar Maju, 2011). 215

²⁰ Ajeng Safitri Mustofa, "Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di MTsN 1 Kediri," *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis* 1, no. 3 (2022): 136–52, <https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i3.673>. 149

²¹ Ryani Dhyana Parashakti and Dewi Noviyanti, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)* 1, no. 2 (2021): 127–36, <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>. 134

oleh Kuswibowo.²² Hasil tersebut mendukung teori dari Sedarmayanti yang mengatakan bahwa produktivitas kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi kerja.²³ Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja belum konsisten dalam mempengaruhi variabel lain, maka peneliti merasa perlu untuk menguji ulang teori tersebut.

Guru adalah elemen kunci dalam sistem pendidikan. Produktivitas mereka secara langsung memengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan kepada peserta didik. Guru yang produktif cenderung mampu memberikan pengajaran yang lebih efektif. Mereka berkomitmen untuk terus mengembangkan diri dengan cara berpartisipasi dalam pelatihan dan pengembangan profesional untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang suatu saat akan memberi manfaat bagi peserta didik. Hal ini sesuai dengan laporan Dewan Produktivitas Nasional dalam Sedarmayanti yang mengatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.²⁴

Produktivitas kerja guru termasuk salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pendidikan dalam lembaga pendidikan. Oleh karena itu

²² Christian Kuswibowo, "Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Lembaga Pendidikan Islam," *Journal of Islamic Education and Innovation* 2, no. 2 (2021): 153–64, <https://doi.org/10.26555/jiei.v2i2.4849>. 155

²³ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2009). 65

²⁴ *Ibid.*, 57

pengembangan guru dan pengukuran produktivitas kerja penting dilakukan. Sutikno menyatakan penilaian dan pengukuran produktivitas kerja guru meliputi penilaian terhadap perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran, prestasi akademik, karya pengembangan profesi, dan keikutsertaan dalam forum ilmiah.²⁵ Produktivitas kerja guru bukan hanya tentang jumlah jam kerja yang dihabiskan dalam kelas, tetapi juga tentang hasil yang dicapai dan dampak yang mereka berikan pada perkembangan peserta didik. Guru yang produktif dapat menciptakan lingkungan belajar yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan peserta didik yang merupakan tujuan utama dari pendidikan.

Peningkatan produktivitas kerja guru merupakan tanggung jawab bersama, bukan hanya guru itu sendiri, karena banyak faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja guru. Mengenai hal ini Sedarmayanti mengungkapkan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja, mulai dari sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, sarana produksi, dan kesempatan berprestasi.²⁶ Maka dari itu semua pihak dalam lembaga pendidikan diharapkan untuk saling mendukung dan melengkapi demi meningkatkan produktivitas kerja guru.

Berdasarkan pengamatan peneliti di MAN se-Kabupaten Blitar, masih ditemukan sebagian guru yang menganggap bahwa penyusunan

²⁵ Tri Atmadji Sutikno, "Indikator Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan," *Jurnal Teknologi Dan Kejuruan* 32, no. 1 (2009). 107

²⁶ Sedarmayanti, *Sumber...* 72

perencanaan pembelajaran hanyalah sebatas kebutuhan administrasi saja. Mereka membuat rencana pembelajaran secara asal-asalan atau hanya menyalin dari tahun sebelumnya. Kenyataan ini didukung oleh Hamidah yang mengatakan tentang beberapa kasus pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dilakukan oleh beberapa guru dalam musyawarah guru mata pelajaran (MGMP). Mereka membuat RPP secara bersama-sama sehingga yang lain tinggal menyalin hasilnya, dan RPP tersebut dibuat secara seragam.²⁷ Padahal idealnya suatu perencanaan pembelajaran harus disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik peserta didik pada masing-masing kelas, maka tidak dapat disamakan.

Selain itu berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susmiyati terhadap delapan belas guru secara acak menunjukkan bahwa produktivitas guru masih rendah. Kondisi yang dimaksud diantaranya yaitu guru tidak membuat perencanaan yang memadai dalam menjalankan tugas mengajar, tidak menyusun RPP, membuat RPP hanya untuk memenuhi syarat administrasi mengajar dan tidak mempersiapkan media pembelajaran dengan baik.²⁸ Semua fakta tersebut menggambarkan pada produktivitas guru yang rendah, maka perlu adanya perhatian khusus agar dapat ditingkatkan lagi.

²⁷ Nur Hamidah, "Guru Tidak Membuat Perencanaan Pembelajaran," 2023, <https://www.gurusiana.id/read/nurhamidah/article/guru-tidak-membuat-perencanaan-pembelajaran-4059040>. 1

²⁸ Susmiyati, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Tulungagung," *Epistemé: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman* 11, no. 1 (2016): 185–200, <https://doi.org/10.21274/epis.2016.11.1.185-200>. 187

Kajian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, kompetensi guru, dan motivasi kerja guru terhadap produktivitas kerja guru sudah dilakukan oleh beberapa peneliti. Salah satu penelitian yang relevan dengan topik tersebut yaitu sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Fadilah dan Fahmi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMK Bhinneka Karawang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru di SMK Bhinneka Karawang, dengan nilai Sig sebesar 0,037 kurang dari 0,05 dan T-hitung sebesar 2,152 lebih besar dari T-tabel (2,017). Sementara hasil uji regresi menunjukkan tanda positif yang berarti bahwa jika terjadi perubahan positif pada kepemimpinan kepala sekolah maka akan menjadikan perubahan positif juga pada produktivitas kerja guru.²⁹

Penelitian serupa juga telah dilakukan oleh Christian Kuswibowo yang mengkaji tentang “Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Guru pada Lembaga Pendidikan Islam”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja berdasarkan nilai *T-statistic* sebesar 5,339, nilai *original sample* sebesar 0,406 dan *P-value* sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa tingkat kompetensi guru yang tinggi berdampak pada peningkatan produktivitas guru dalam melaksanakan tugas pada proses pembelajaran dan

²⁹ Hilmi Fadilah and Ilham Fahmi, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bhinneka Karawang,” *Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Dan Pengembangan Pembelajaran* 4, no. 2 (2021): 302–10. 308

pengembangan diri. Selain itu hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja berdasarkan nilai T-statistic 2,028, nilai original sample 0,194 dan P-value 0,043. Berdasarkan hasil ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja guru dapat berdampak pada peningkatan produktivitas kerjanya.³⁰

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Blitar yang terdiri dari MAN 1 Blitar di Kecamatan Tlogo, MAN 2 Blitar di Kecamatan Wlingi, dan MAN 3 Blitar di Kecamatan Wonodadi. Secara geografis ketiga madrasah ini terletak di wilayah timur, tengah, dan barat Kabupaten Blitar sehingga mudah diakses oleh peserta didik di daerah tersebut yang ingin mengenyam pendidikan madrasah. Ketiga madrasah ini sudah terakreditasi A, terlihat dari manajemen madrasah, sumber daya manusia, administrasi, sarana prasarana dll yang sudah memadai. Melihat hal tersebut peneliti memilih untuk melakukan penelitian di Madrasah Aliyah Negeri yang ada di Kabupaten Blitar.

Kajian mengenai produktivitas kerja guru dirasa masih sangat kurang, kebanyakan peneliti menghubungkan kepemimpinan kepala madrasah, kompetensi guru, dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru dan mutu lembaga pendidikan. Berdasarkan pada latar belakang yang telah disampaikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kompetensi Guru, dan

³⁰ Kuswibowo, *Analisis...* 161

Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Blitar”.

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1. Identifikasi masalah

Berdasarkan paparan latar belakang yang dituliskan di atas, untuk lebih mengarahkan penulisan proposal tesis ini, maka terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Kepala madrasah kurang mampu merencanakan dan mengelola sumber daya madrasah secara efektif;
- b. Kepala madrasah kurang dapat memotivasi dan menginspirasi guru dan tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan madrasah;
- c. Kurangnya komunikasi dan koordinasi yang baik antara kepala madrasah, guru dan tenaga kependidikan;
- d. Kepala madrasah tidak dapat membangun hubungan harmonis antara guru dan tenaga kependidikan;
- e. Tidak adanya sistem pengawasan dan evaluasi yang baik terhadap produktivitas guru dan tenaga kependidikan;
- f. Kurangnya pemahaman dan penguasaan guru terhadap materi pembelajaran;
- g. Guru kurang terampil dalam menggunakan teknologi dan sumber belajar modern dalam proses pembelajaran;
- h. Guru tidak terlibat dalam pengembangan kurikulum dan metode pembelajaran di sekolah;

- i. Kurangnya kesempatan dan dukungan bagi guru untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan;
 - j. Kurangnya penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja dan prestasi guru dalam mengajar;
 - k. Guru tidak terlibat dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan madrasah;
 - l. Kurangnya dukungan berupa fasilitas yang memadai bagi guru dalam melaksanakan tugas;
 - m. Adanya perbedaan yang signifikan dalam insentif dan kesejahteraan antara guru yang satu dan lainnya.
2. Pembatasan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, maka peneliti perlu membatasi permasalahan yang akan diteliti agar pembahasan dapat lebih spesifik dan tidak meluas. Penelitian ini terbatas pada permasalahan berikut:

- a. Kepemimpinan kepala madrasah yang berhubungan dengan kepribadian kepala madrasah, pemahaman terhadap visi misi madrasah, kemampuan dalam mengambil keputusan, dan kemampuannya dalam berkomunikasi;
- b. Kompetensi guru dalam menjalankan tugas mengajar yang mencakup berbagai aspek yang memungkinkan seorang guru untuk menyampaikan materi pelajaran dengan baik, memahami kebutuhan peserta didik, menciptakan lingkungan pembelajaran

yang kondusif, dan berpartisipasi dalam pengembangan profesional mereka;

- c. Membangun motivasi kerja dari dalam maupun luar diri guru untuk menghasilkan energi positif sebagai pendorong dalam melaksanakan tugas mengajar, sehingga berdampak pada kemajuan madrasah;
- d. Membiasakan guru untuk selalu mengembangkan potensi atau daya yang digunakan secara maksimal untuk mencapai keluaran (*output*) yang dapat menghasilkan kebermanfaatn bagi lembaga pendidikan yang ditempati.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi kepemimpinan kepala madrasah, kompetensi guru, motivasi kerja guru, dan produktivitas kerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap produktivitas kerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi guru terhadap produktivitas kerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar?
4. Apakah ada pengaruh motivasi kerja guru terhadap produktivitas kerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar?

5. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kompetensi guru di MAN se-Kabupaten Blitar?
6. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar?
7. Apakah ada pengaruh kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar?
8. Apakah ada pengaruh secara tidak langsung antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap produktivitas kerja guru melalui kompetensi guru di MAN se-Kabupaten Blitar?
9. Apakah ada pengaruh secara tidak langsung antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap produktivitas kerja guru melalui motivasi kerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar?
10. Apakah ada pengaruh secara tidak langsung antara kompetensi guru terhadap produktivitas kerja guru melalui motivasi kerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan kepemimpinan kepala madrasah, kompetensi guru, motivasi kerja guru, dan produktivitas kerja guru MAN se-Kabupaten Blitar;
2. Untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap produktivitas kerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar;

3. Untuk menjelaskan pengaruh kompetensi guru terhadap produktivitas kerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar;
4. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja guru terhadap produktivitas kerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar;
5. Untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kompetensi guru di MAN se-Kabupaten Blitar;
6. Untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar;
7. Untuk menjelaskan pengaruh kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar;
8. Untuk menjelaskan pengaruh secara tidak langsung antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap produktivitas kerja guru melalui kompetensi guru di MAN se-Kabupaten Blitar;
9. Untuk menjelaskan pengaruh secara tidak langsung antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap produktivitas kerja guru melalui motivasi kerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar;
10. Untuk menjelaskan pengaruh secara tidak langsung antara kompetensi guru terhadap produktivitas kerja guru melalui motivasi kerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.³¹

³¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998). 67

Hipotesis masih dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.³² Peneliti menentukan hipotesis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Ha: Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar.

Ha: Terdapat pengaruh kompetensi guru secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar.

Ha: Terdapat pengaruh motivasi kerja guru secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar.

Ha: Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah secara signifikan terhadap kompetensi guru di MAN se-Kabupaten Blitar.

Ha: Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah secara signifikan terhadap motivasi kerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar.

Ha: Terdapat pengaruh kompetensi guru secara signifikan terhadap motivasi kerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar.

Ha: Terdapat pengaruh secara tidak langsung antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap produktivitas kerja guru melalui kompetensi guru di MAN se-Kabupaten Blitar.

Ha: Terdapat pengaruh secara tidak langsung antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap produktivitas kerja guru melalui motivasi kerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar.

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017). 64

Ha: Terdapat pengaruh secara tidak langsung antara kompetensi guru terhadap produktivitas kerja guru melalui motivasi kerja guru di MAN se-Kabupaten Blitar.

F. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam khususnya mengenai kepemimpinan kepala madrasah, kompetensi guru, motivasi kerja guru, dan produktivitas kerja guru dalam lembaga pendidikan Islam. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi penelitian yang sejenis, serta dapat menjadi bahan perkembangan penelitian selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam tentang topik ini.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Kepala MAN se-Kabupaten Blitar

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi atau bahan pertimbangan bagi kepala madrasah dalam upaya menentukan kebijakan mengenai program peningkatan produktivitas kerja guru di lingkungan madrasah melalui kepemimpinannya, kompetensi guru, dan motivasi kerja guru.

b. Bagi Guru MAN se-Kabupaten Blitar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat berupa saran bagi para guru untuk senantiasa berupaya

mengembangkan kompetensinya, memiliki semangat dalam bertugas, serta meningkatkan produktivitas kerja, sehingga visi, misi dan tujuan madrasah dapat dicapai secara efektif dan efisien.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai kajian dan pendukung dalam merumuskan desain penelitian yang lebih mendalam, selain itu juga menambah wawasan bagi peneliti selanjutnya mengenai kepemimpinan kepala madrasah, kompetensi guru, motivasi kerja, serta produktivitas kerja guru dalam lembaga pendidikan Islam.

G. Penegasan Istilah

1. Penegasan Konseptual

a. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang terhadap tercapainya tujuan organisasi.³³ Sutisna dalam Sulistyorini mengartikan kepemimpinan sebagai proses memengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha kearah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu.³⁴ Kepemimpinan berbeda dengan pemimpin, kepemimpinan adalah suatu proses, sedangkan pemimpin adalah individu yang menjalankan proses kepemimpinan. Prosesnya

³³ E Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi Dan Implementasinya* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004). 107

³⁴ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam* (Surabaya: aLKAF, 2004). 130

adalah proses memengaruhi orang lain agar bertindak efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama.³⁵

Kepala madrasah dalam Peraturan Menteri Agama nomor 58 tahun 2017 adalah pemimpin madrasah. Kepala madrasah merupakan orang tertinggi dalam lembaga yang memiliki tugas memimpin dan tanggung jawab atas segala sesuatu yang berhubungan dengan lembaganya sehingga terwujud tujuan dari lembaga tersebut. Indikator kepemimpinan kepala madrasah antara lain kepribadian kepala madrasah, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi madrasah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.³⁶

b. Kompetensi Guru

Sutrisno mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Kompetensi merupakan keahlian khusus untuk membentuk karakter.³⁷ Sementara kompetensi guru menurut Febriana adalah perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara bersama-sama akan

³⁵ Zaenal Arifin and Binti Maunah, "Efforts to Build a Culture of Transformational Leadership in Islamic Education Institutions," *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)* 3, no. 2 (2020), <https://doi.org/https://doi.org/10.33367/ijies.v3i2.1204>. 128

³⁶ Enco Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018). 115

³⁷ Edy Sutrisno, *Profesi Kependidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011). 203

membentuk profesi guru.³⁸ Hal ini senada dengan Dudung yang mendefinisikan kompetensi guru sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku tugas yang harus dimiliki, lalu dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan di dalam kelas yang disebut sebagai pengajaran.³⁹ Indikator kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

c. Motivasi Kerja

Menurut Robbins motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.⁴⁰ Selaras dengan hal ini Binti Maunah mendefinisikan motivasi sebagai dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.⁴¹ Indikator motivasi kerja dalam diri manusia antara lain kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan kekuasaan (*need for power*).⁴²

³⁸ Rina Febriana, *Kompetensi Guru* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019). 4

³⁹ Agus Dudung, "Kompetensi Profesional Guru (Suatu Studi Meta-Analysis Desertasi Pascasarjana UNJ)," *Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan* 05, no. 01 (2018): 9–19, <https://doi.org/http://doi.org/10.21009/JKKP>. 12

⁴⁰ Stephen P Robbins and Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2007). 116

⁴¹ Maunah, *Psikologi...* 98

⁴² Stephen P Robbins and Timothy A Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. (United Kingdom: Pearson Education, 2019). 253

d. Produktivitas Guru

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Yaitu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.⁴³ Produktivitas kerja guru adalah potensi atau daya yang dihasilkan oleh individu (guru) yang digunakan secara maksimal, untuk mencapai keluaran (*output*) yang lebih kreatif, generatif, dan menghasilkan keuntungan atau kebermanfaatan.⁴⁴ Beberapa indikator produktivitas kerja guru antara lain perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, prestasi akademik, karya pengembangan profesi, dan keikutsertaan dalam forum ilmiah.⁴⁵

2. Penegasan Operasional

- a. Kepemimpinan kepala madrasah yang dimaksud adalah peran penting seorang pemimpin dalam memimpin, mengelola dan mengarahkan lembaga pendidikan Islam (madrasah) melalui inovasi dan keterampilannya untuk mengembangkan sebuah lembaga agar lebih bermutu, sehingga visi dan tujuan dari madrasah tersebut dapat tercapai.
- b. Kompetensi guru adalah kombinasi keterampilan, pengetahuan, sikap, dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang guru untuk melaksanakan tugas-tugas pengajaran dan pendidikan secara

⁴³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017). 100

⁴⁴ Sutikno, *Indikator...* 111

⁴⁵ *Ibid.*, 109

efektif. Hal ini mencakup berbagai aspek yang memungkinkan seorang guru untuk menyampaikan materi pelajaran dengan baik, memahami dan merespons kebutuhan peserta didik, menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif, dan berpartisipasi dalam pengembangan profesional mereka.

- c. Motivasi kerja guru adalah rangsangan atau dorongan dari diri sendiri maupun orang lain untuk memberikan energi positif kepada guru agar dapat melakukan pekerjaan dengan sinergi dan penuh semangat untuk mendapatkan *output* yang maksimal, demi mencapai tujuan organisasi atau kepuasan tertentu dalam konteks pekerjaan, serta kemajuan sebuah lembaga pendidikan yang menaunginya.
- d. Produktivitas kerja guru dalam hal ini adalah potensi atau daya yang dihasilkan oleh guru yang digunakan secara maksimal untuk mencapai keluaran (*output*) yang menghasilkan keuntungan atau kebermanfaatan terhadap lembaga pendidikan yang ditempati. Produktivitas kerja guru tidak hanya tentang jumlah pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga sejauh mana hasil belajar peserta didik meningkat, sejauh mana guru memenuhi tugas-tugas pengajaran mereka dengan efisien, dan sejauh mana guru memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan lembaga dan peserta didik.