

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mampu mengembangkan seluruh potensi dirinya, baik dari aspek spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, maupun keterampilan yang diperlukan bagi dirinya dan Masyarakat. (Yumriani Abd Rahman BP Sabhayati Asri Munandar, 2022) Dalam konteks penyelenggaraan pendidikan tersebut, keberhasilan proses pendidikan tidak terlepas dari peran pendidik dan tenaga kependidikan sebagai sumber daya manusia yang memiliki posisi strategis dalam mencapai tujuan pendidikan.

Selain peserta didik sebagai komponen utama dalam pendidikan, terdapat sumber daya manusia lain yang bergerak secara khusus di bidang pendidikan, yaitu para pegawai yang terdiri atas pendidik dan tenaga kependidikan. Keberadaan mereka menjadi unsur penting dalam mendukung pelaksanaan pendidikan di lembaga sekolah (Anggraeni Widi & Yuniarsih Tjutju, 2017).

Pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran dan posisi yang sama penting dalam mendukung terselenggaranya proses pembelajaran yang berkualitas. Keduanya berkontribusi melalui berbagai aktivitas yang bermuara pada terciptanya kemudahan serta keberhasilan peserta didik dalam belajar. Oleh karena itu, kinerja pendidik dan tenaga kependidikan menjadi aspek penting yang harus senantiasa ditingkatkan agar proses pendidikan dapat berjalan secara efektif dan efisien (W. L. Astri Novia Siregar, 2017).

Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab yang diemban dengan hasil seperti yang diharapkan. Dalam dunia pendidikan, kinerja pendidik dan tenaga kependidikan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dalam aspek perencanaan,

pelaksanaan, maupun evaluasi kegiatan pendidikan. Kinerja yang optimal tercermin dari kedisiplinan, kompetensi, profesionalitas, serta kemampuan dalam memberikan layanan pendidikan yang bermutu. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat berdampak langsung dengan kualitas pembelajaran, pencapaian hasil belajar peserta didik, serta ketercapaian visi dan misi lembaga pendidikan (Nursam, 2017). Dengan demikian, lembaga pendidikan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya.

Salah satu faktor yang berhubungan antara besar dengan kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang menyebabkan seseorang bertindak, bekerja, dan berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Silvia Naysilla Putri, 2025). Tinggi rendahnya motivasi kerja akan berdampak pada semangat, komitmen, kreativitas, dan produktivitas pendidik maupun tenaga kependidikan. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kesungguhan dalam bekerja, memiliki keinginan untuk terus berkembang, serta mampu memberikan kontribusi maksimal bagi lembaga. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat memunculkan berbagai permasalahan seperti menurunnya kedisiplinan, kurangnya inisiatif, rendahnya tanggung jawab, dan hasil kerja yang tidak optimal.

Salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja individu adalah motivasi kerja bertujuan untuk mendorong dan mengarahkan perilaku guru agar terfokus pada tindakan-tindakan konkret dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wulandari et, al., 2024). Tenaga profesional, pendidik dan tenaga kependidikan memiliki tingkat motivasi kerja yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan motivasi ini pada akhirnya akan berhubungan antara dengan perbedaan kinerja dalam meningkatkan mutu pendidikan. Herzberg menyatakan bahwa motivasi kerja bukanlah dimensi tunggal, melainkan tersusun atas dua faktor, yaitu faktor motivator (*satisfier*) dan faktor hygiene. Faktor motivator meliputi prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan

penting, serta tanggung jawab. Sementara itu, faktor hygiene meliputi kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman kerja, gaji, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja, dan status. Dengan demikian, motivasi kerja guru menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja karena berfungsi sebagai pendorong utama dalam melaksanakan tugas profesinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Beberapa asumsi dasar yang melatar belakangi pendidik dan tenaga kependidikan sebagai sumber daya manusia menjadi faktor strategis dan rasional yang menentukan tingkat keberhasilan dalam sistem pendidikan yakni: 1) manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi pendidikan, 2) personil menentukan keberhasilan tujuan pendidikan, 3) unsur manusia merupakan variabel terkontrol paling besar dalam organisasi, 4) sebagian besar persoalan organisasi berkaitan dengan penampilan manusia, 5) perhatian utama dari sistem sekolah adalah mengidentifikasi perilaku proses agar mencapai tujuan yang ditetapkan (Mudassir, 2016).

Salah satu landasan utama yang menegaskan urgensi pendidikan adalah perannya dalam pengembangan sumber daya manusia yang bermutu guna mewujudkan kualitas pendidikan yang tinggi. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan profesionalitas dalam bidangnya merupakan indikator penting yang mencerminkan kualitas, kuantitas, serta kemajuan suatu bangsa dan negara (Ihsan dkk., 2021b). Sumber daya manusia dalam hal ini pendidik dan tenaga kependidikan sebagai salah satu pengarah dalam mencapai mutu pendidikan maka harus melalui proses pendidikan yang efektif dan efisien yaitu melalui perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan dengan proses seleksi berdasarkan standar kerja yang dibutuhkan, penempatan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, dilakukan penilaian dan pengembangan untuk meningkatkan produktifitas kerjanya, pemberian kompensasi secara wajar untuk mempertahankan semangat kerjanya dan menjalin hubungan yang harmonis serta adanya pengakuan kreatifitas kerja (Nurlindah et al., 2020).

Namun demikian, pada kenyataannya fenomena rendahnya motivasi kerja masih sering dijumpai di berbagai lembaga pendidikan, termasuk di lingkungan madrasah. Beberapa indikasi yang muncul antara lain ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan tugas administratif, kehadiran yang kurang stabil, minimnya inovasi dalam kegiatan pembelajaran, kurangnya partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional, serta perbedaan tingkat semangat kerja antara pendidik dan tenaga kependidikan. Faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya penghargaan, minimnya supervisi, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif sering kali menjadi penyebab menurunnya motivasi kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal di Madrasah Tsanawiyah Darul Mu'allamah Kecamatan Serang Baru Kabupaten Bekasi, motivasi kerja dan kinerja pendidik serta tenaga kependidikan merupakan dua aspek yang memiliki peran penting dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap pendidik dan tenaga kependidikan diduga berhubungan dengan pelaksanaan tugas, tanggung jawab, serta kualitas kinerja yang ditunjukkan dalam menjalankan pekerjaannya. Namun, kajian empiris mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada Madrasah Tsanawiyah Darul Mu'allamah Kecamatan Serang Baru Kabupaten Bekasi masih terbatas. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, serta seberapa besar keeratan hubungan antara kedua variabel tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan menjadi penting untuk dilakukan sebagai upaya memperoleh bukti empiris mengenai hubungan kedua variabel tersebut. Atas dasar itu, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Korelasional antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Penelitian di**

Madrasah Tsanawiyah Darul Mu'allamah Kecamatan Serang Baru Kabupaten Bekasi).”

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Secara akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak madrasah dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang tepat untuk mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pendidik maupun tenaga kependidikan sehingga tujuan lembaga pendidikan dapat tercapai secara optimal.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Darul Mu'allamah Kecamatan Serang Baru Kabupaten Bekasi?
2. Bagaimana kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Darul Mu'allamah Kecamatan Serang Baru Kabupaten Bekasi?
3. Bagaimana korelasional antara motivasi kerja dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Darul Mu'allamah Kecamatan Serang Baru Kabupaten Bekasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Darul Mu'allamah Kecamatan Serang Baru Kabupaten Bekasi.

2. Untuk mendeskripsikan dan mengetahui kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Darul Mu'allamah Kecamatan Serang Baru Kabupaten Bekasi.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui korelasional antara motivasi kerja dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Darul Mu'allamah Kecamatan Serang Baru Kabupaten Bekasi.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi siapapun yang membutuhkan atau menggunakan penelitian ini. Berikut ini adalah beberapa manfaat dari penelitian yang dilakukan:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan korelasional antara motivasi kerja dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi serta memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian ilmiah tentang motivasi kerja dalam konteks lembaga pendidikan. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai acuan atau rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa

2. Manfaat praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Madrasah Tsanawiyah Darul Mu'allamah Kecamatan Serang Baru Kabupaten Bekasi, khususnya sebagai bahan informasi dan bahan pertimbangan dalam memahami hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dalam penyusunan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan madrasah.

Bagi pimpinan madrasah, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pendidik serta tenaga kependidikan, sehingga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memperkuat komitmen seluruh warga madrasah.

Bagi pendidik dan tenaga kependidikan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara profesional, serta mendorong kesadaran akan pentingnya menjaga motivasi kerja dalam aktivitas sehari-hari di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Darul Mu'allamah.

E. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Untuk mengantisipasi terlalu luasnya ruang lingkup permasalahan peneliti, maka peneliti perlu membatasi permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variable yaitu variable bebas (Motivasi Kerja) dan variable terikat (Kinerja Pendidik dan Tenaga kependidikan).
2. Korelasional antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan diukur dengan kuesioner atau angket.
3. Objek penelitian dilakukan kepada pendidik dan tenaga kependidikan.

F. Kerangka Berpikir

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel X sebagai variabel bebas (*variable independent*) yang menghubungkan antara atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat dan variabel Y sebagai variabel terikat (*variable dependent*). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Secara konseptual, kerangka pemikiran pada penelitian ini didasarkan kepada hubungan antara variabel-variabel berikut:

1. Motivasi kerja

Motivasi adalah faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri. menjelaskan motivasi belajar merupakan faktor psikis yang bersifat non intelektual. Peranannya yang khas adalah dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk belajar. Banyak peserta didik yang tidak berkembang dalam belajar karena kurangnya motivasi yang dapat mendorong semangat peserta didik dalam belajar (Wijayanto, 2022)

Saat ini dalam konteks dunia kerja setiap mereka yang memulai kerja diharuskan selalu mengisi perjalanan rutinitasnya dengan penuh motivasi, karena motivasi tersebut mendorong timbulnya semangat kerja yang maksimal. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Winardi (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat menghubungkan antarai hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (hasibuan, 2017). Dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula (Siagian, 2016).

Armansyah (2020) dan Agung et al., (2022) menyebutkan motivasi kerja berhubungan antara positif dan signifikan dengan kinerja

pegawai. Hal Ini berarti jika semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan (Basyid, 2024).

Teori kebutuhan McClelland merupakan salah satu teori motivasi yang banyak digunakan untuk menjelaskan perilaku kerja individu dalam organisasi, termasuk dalam konteks lembaga pendidikan. Teori ini dikemukakan oleh David C. McClelland melalui karyanya yang berjudul *The Achieving Society* yang diterbitkan pada tahun 1961. McClelland berpendapat bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan psikologis yang dipelajari melalui pengalaman dan lingkungan sosial, yang kemudian mendorong individu untuk berperilaku dan berprestasi dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya.

Berdasarkan teori kebutuhan (*Theory of Needs*) yang dikemukakan oleh David C. McClelland (1961), Tarumingkeng (2025) menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh tiga kebutuhan utama, yaitu kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Ketiga kebutuhan tersebut menjadi landasan dalam memahami perilaku individu dalam bekerja serta digunakan sebagai indikator motivasi kerja pada penelitian ini.. Ketiga kebutuhan tersebut tidak bersifat hierarkis, melainkan dapat muncul secara bersamaan dengan tingkat dominasi yang berbeda pada setiap individu. Adapun indikator motivasi kerja berdasarkan teori McClelland adalah sebagai berikut (Tarumingkeng, 2025):

a. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*)

Kebutuhan berprestasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk mencapai hasil kerja yang optimal, menetapkan standar keberhasilan yang tinggi, serta berusaha menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Individu dengan kebutuhan

berprestasi yang tinggi cenderung menyukai tantangan, bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya, dan memiliki keinginan kuat untuk menunjukkan kinerja yang unggul.

b. Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan berafiliasi adalah dorongan individu untuk menjalin hubungan sosial yang harmonis, diterima oleh kelompok, serta bekerja sama dengan orang lain. Dalam konteks pendidikan, kebutuhan ini tercermin dari kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan dalam membangun hubungan kerja yang baik, menjaga kerja sama tim, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif.

c. Kebutuhan akan kekuasaan atau pengaruh (*need for power*)

Kebutuhan akan kekuasaan atau pengaruh merupakan dorongan individu untuk memengaruhi, mengarahkan, atau mengendalikan orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Kebutuhan ini dapat diwujudkan secara positif melalui kepemimpinan, pengambilan keputusan, serta tanggung jawab dalam menjalankan peran dan fungsi di lingkungan lembaga pendidikan.

2. Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau hasil nyata dari usaha seseorang). Kinerja dapat diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilaksanakan dalam lingkup tanggung jawab yang telah ditentukan (Buyung & Safrizal, 2022).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah diperoleh individu berdasarkan pada syarat pekerjaan tersebut. Kinerja sebagai hasil baik secara kualitatif dan kuantitas yang sudah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tanggungjawabnya dengan organisasi. Untuk menentukan kinerja yang baik organisasi membuat standar pekerjaan yang telah diputuskan bersama (Aisyah, Nurdin, Aminudin, 2022).

Kinerja juga adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan untuk menjalankan tugas.

Supardi menjelaskan bahwa kinerja guru adalah kemampuan kerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik dengan membina peserta didik guna meningkatkan prestasi belajarnya. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2016 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, yang meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan pembelajaran. Menurut Supardi kinerja guru dapat diukur melalui indikator sebagai berikut: kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melakukan pembelajaran, kemampuan melakukan penilaian hasil belajar, kemampuan mengelola hubungan antar pribadi, dan kemampuan melakukan program pengayaan (Imron, Purwanto, 2021).

Tenaga kependidikan adalah tenaga profesional yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan, walaupun secara tidak langsung terlibat dalam proses pendidikan, diantaranya: tata usaha, tenaga administrasi, laboran, pustakawan, pelatih ekstrakurikuler, petugas kebersihan dan petugas keamanan.

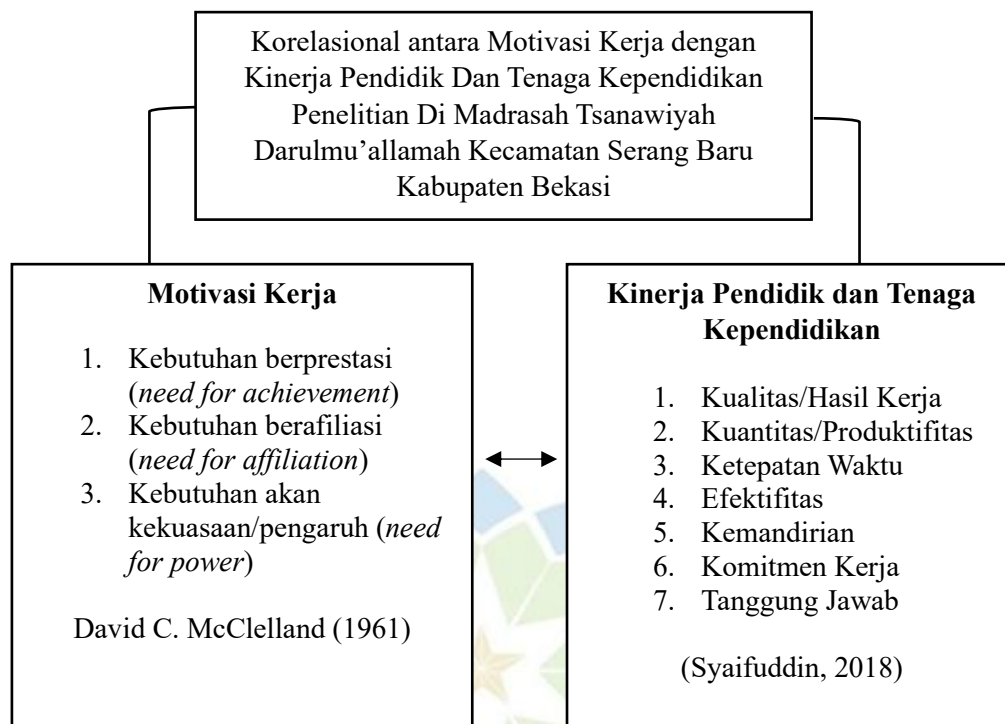
Soedjono menyebutkan 7 kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni (Syaifuddin, 2018):

- a. Kualitas, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut: dapat dilihat dari adanya kemampuan menghasilkan pekerjaan yang

memuaskan, tercapainya tujuan secara efektif dan efisien serta kecakapan yang ditunjukkan dalam menjalankan pekerjaannya.

- b. Kuantitas, jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan: berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.
- c. Ketepatan waktu, dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, memanfaatkan sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dari mengurangi kerugian: dihubungkan antarai oleh berbagai faktor seperti pemilihan tujuan, metode, peralatan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja.
- e. Kemandirian, dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
- f. Komitmen kerja, komitmen antara pegawai dengan organisasinya: keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tugas dan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan dari organisasi.
- g. Tanggung jawab pegawai dengan organisasinya: mengacu pada sejauh mana seseorang menjalankan peran dan tugasnya untuk berkontribusi pada keberhasilan sekolah.

Dari teori yang telah digambarkan dengan singkat diatas maka dapat dituangkan pada skema sebagai berikut :



G. Hipotesis

Menurut Amruddin, hipotesis adalah sebuah jawaban sementara pada suatu masalah yang mana dibutuhkan uji kebenaran secara empirik, hipotesis ini sebagai pernyataan hubungan dari apa yang sedang dicari dan dipelajari pada suatu masalah, sehingga hipotesis ini bisa dikatakan sebagai keterangan yang masih diramalkan dari hubungan fenomena yang kompleks, maka tidak salah apabila perumusan hipotesis ini menjadi penting pada penelitian (Hamdani & Sa'diyah, 2025).

- a. Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat korelasional antara motivasi kerja dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Darulmu'allah Kecamatan Serang Baru Kabupaten Bekasi.
- b. Hipotesis Nol (H_0): Tidak terdapat korelasional antara motivasi kerja dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah

Tsanawiyah Darulmu'allah Kecamatan Serang Baru Kabupaten Bekasi.

Berdasarkan hipotesis diatas, peneliti mengajukan bahwa terdapat hubungan antara yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Darulmu'allah Kecamatan Serang Baru Kabupaten Bekasi.

H. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Jurnal Pagaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan (Condition dkk., 2013)	Persamaan penelitian ini dengan penelitian Fransiskus Ady dan Djoko Wijono (2013) terletak pada variabel yang diteliti, yaitu motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Keduanya sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja.	Perbedaan kedua penelitian terletak pada jenis penelitian, objek, dan lokasi penelitian. Penelitian ini menggunakan metode korelasional dengan subjek pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Darul Mu'allah Kabupaten Bekasi, sedangkan penelitian perbandingan menggunakan analisis pengaruh pada karyawan Koperasi Unit Desa di Sleman, Yogyakarta.	Secara parsial motivasi kerja yang terdiri dari variable Achievement (X1), Recognition(X2), Working Condition (X3), dan Wages (X4) mempunyai hubungan antara yang signifikan dengan kinerja karyawan. Ini terbukti dari hasil thitung masing-masing variabel lebih besar dari t_{tabel} .
2	Jurnal Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan(Riyad i Slamet, 2017)	Persamaan penelitian ini dengan penelitian Slamet Riyadi dan Aria Mulyapradana (2017) terletak pada variabel yang diteliti, yaitu	Perbedaan kedua penelitian terletak pada objek, lokasi, dan jenis penelitian. Penelitian ini meneliti pendidik dan tenaga kependidikan di	Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja berhubungan antara positif dan signifikan dengan

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
		motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Keduanya sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif serta bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.	Madrasah Tsanawiyah Darul Mu'allamah Kabupaten Bekasi dengan metode korelasional, sedangkan penelitian pembandingan meneliti guru RA di Kota Pekalongan dengan metode pengaruh menggunakan analisis regresi.	kinerja guru RA di Kota Pekalongan.
3	Jurnal Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi (Hustia, 2020)	Persamaan penelitian ini dengan penelitian Anggreany Hustia (2020) adalah sama-sama meneliti motivasi kerja sebagai variabel yang berhubungan dengan kinerja. Keduanya juga menggunakan pendekatan kuantitatif dan bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.	Perbedaannya terletak pada jumlah variabel, objek, dan lokasi penelitian. Penelitian ini hanya meneliti hubungan motivasi kerja dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Bekasi, sedangkan penelitian Hustia meneliti pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. CS2 Pola Sehat Palembang pada masa pandemi.	Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. dan hasil penelitian secara individualnya diketahui bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
4	Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan	Persamaannya terletak pada variabel motivasi kerja dan kinerja, serta sama-sama	Perbedaannya terletak pada jumlah variabel dan objek penelitian. Penelitian ini hanya	Hasil tersebut didapatkan pada saat perusahaan menilai sikap pekerja di PT.

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
	Kinerja Karyawan (Andia Salsabilla, 2022)	menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui hubungan atau pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.	meneliti motivasi kerja dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah, sedangkan penelitian Andia Salsabilla meneliti pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. KWS.	KWS yang dinilai berdasarkan tingkah laku, pengembangan bawahan dan pelayanan kepada pelanggan. Jika sikap pekerja menurun maka akan berkaitan dengan pelayanan yang diberikan dan menghasilkan menurunnya kinerja karyawan.
5	Skripsi Hubungan antara Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa (JAFAR, 2018)	persamaan dengan penelitian terdahulu dalam hal variabel yang diteliti, yaitu sama-sama mengkaji motivasi kerja dan kinerja, menggunakan pendekatan kuantitatif, serta mengumpulkan data melalui kuesioner yang dianalisis dengan teknik statistik. Namun, perbedaannya terletak pada jenis hubungan yang dikaji, di mana penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional untuk melihat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja, sedangkan penelitian	perbedaan pada subjek dan lokasi penelitian, yaitu penelitian ini dilakukan pada pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Darul Mu'allamah Kabupaten Bekasi, sementara penelitian terdahulu dilakukan pada karyawan perusahaan di sektor asuransi. Perbedaan konteks ini juga menyebabkan perbedaan pada implikasi hasil penelitian, di mana penelitian ini berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan, sedangkan penelitian terdahulu	Hasil analisis korelasi diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,849 yang berarti hubungan – hubungan variabel bebas motivasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Gowa positif dan sangat erat.

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
		terdahulu menggunakan pendekatan pengaruh (kausal).	berfokus pada kinerja karyawan di lingkungan perusahaan.	
6.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 7 Samarinda (Muhammad Mufid Prasetyo dkk., 2025)	Persamaan penelitian ini dengan penelitian Muhammad Mufid Prasetyo dkk. (2025) terletak pada variabel yang diteliti, yaitu motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Keduanya sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pendidik.	Perbedaan kedua penelitian terletak pada jenis penelitian, objek, dan lokasi penelitian. Penelitian ini menggunakan metode korelasional dengan subjek pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Darul Mu'allamah Kabupaten Bekasi, sedangkan penelitian pembandingan menggunakan analisis pengaruh simultan motivasi dan lingkungan kerja pada guru SMPN 7 Samarinda.	Motivasi kerja berpengaruh signifikan parsial terhadap kinerja guru (sig. 0,010), secara simultan dengan lingkungan kerja berkontribusi 37,1% terhadap variasi kinerja .
7.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Karawang (Agustin dkk., 2025a)	Persamaan penelitian ini dengan penelitian Ika Agustin dkk. (2025) terletak pada variabel yang diteliti, yaitu motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Keduanya sama-sama menggunakan pendekatan	Perbedaan kedua penelitian terletak pada objek, lokasi, dan variabel pendukung. Penelitian ini meneliti pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Darul Mu'allamah Kabupaten Bekasi dengan metode korelasional,	Motivasi kerja berpengaruh signifikan (sig. 0,001; $t=3,786$), simultan dengan disiplin kerja berkontribusi 68,6% terhadap kinerja guru .

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
		kuantitatif dan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pendidik.	sedangkan penelitian pembandingan meneliti guru SMA Negeri 1 Karawang dengan analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja.	
8.	Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru PAUD pada Masa Pandemi di Kecamatan Laweyan (Shanaz Yumna dkk., 2021)	Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut (2023) terletak pada variabel yang diteliti, yaitu motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Keduanya sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif serta bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru.	Perbedaan kedua penelitian terletak pada objek, lokasi, dan konteks waktu. Penelitian ini meneliti pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Bekasi dengan metode korelasional, sedangkan penelitian pembandingan meneliti guru PAUD di Kecamatan Laweyan pada masa pandemi.	Hubungan positif kuat ($r=0,641$) antara motivasi kerja dan kinerja guru bersertifikat S1 pada masa pandemi .
9.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dan Kualitas Pembelajaran (M. Ikhsanul Hakim dkk., 2025)	Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut (2023) terletak pada variabel motivasi kerja dan kinerja, serta sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui hubungan atau pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pendidik.	Perbedaannya terletak pada fokus tambahan dan objek penelitian. Penelitian ini hanya meneliti hubungan motivasi kerja dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah, sedangkan penelitian pembandingan meneliti pengaruh motivasi terhadap	Motivasi kerja berhubungan positif signifikan ($\beta=0,556$) dengan kinerja guru, yang berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran .

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
			kinerja guru dan kualitas pembelajaran secara keseluruhan.	
10.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan Universitas Kaltara (Nur dkk., 2020)	Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut (2020) adalah sama-sama meneliti motivasi kerja sebagai variabel yang berhubungan dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Keduanya juga menggunakan pendekatan kuantitatif dan bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja.	Perbedaannya terletak pada jumlah variabel, objek, dan lokasi penelitian. Penelitian ini fokus korelasional motivasi kerja dengan kinerja di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Bekasi, sedangkan penelitian pembandingan meneliti pengaruh motivasi dan kompetensi pada tenaga pendidik Universitas Kaltara.	Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pendidik (loading faktor 0,87 pada rasa aman dan faktor terkait) .

Berdasarkan hasil telaah terhadap penelitian terdahulu, secara umum terdapat persamaan antara penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu sama-sama mengkaji motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian yang dilakukan oleh Condition dkk. (2013), Riyadi dan Mulyapradana (2017), Hustia (2020), Nur dkk. (2020), Shanaz Yumna dkk. (2021), Andia Salsabilla (2022), serta Muhammad Mufid Prasetyo dkk. (2025), Ika Agustin dkk. (2025), dan M. Ikhsanul Hakim dkk. (2025) secara konsisten menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan atau pengaruh positif terhadap kinerja. Temuan-temuan tersebut memperkuat asumsi bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki individu, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Meskipun memiliki kesamaan variabel penelitian, terdapat beberapa perbedaan mendasar dengan penelitian ini. Sebagian besar penelitian terdahulu menggunakan desain penelitian eksplanatori dengan analisis regresi untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional untuk mengetahui tingkat hubungan antara kedua variabel. Selain itu, penelitian terdahulu umumnya dilakukan pada guru, dosen, tenaga pendidik di perguruan tinggi, maupun karyawan perusahaan, sedangkan penelitian ini secara khusus melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Darul Mu'allamah Kabupaten Bekasi. Perbedaan objek, karakteristik responden, serta konteks lembaga pendidikan Islam memberikan sudut pandang yang berbeda dibandingkan penelitian-penelitian sebelumnya.

Berdasarkan persamaan dan perbedaan tersebut, kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada pengkajian hubungan motivasi kerja dengan kinerja menggunakan pendekatan korelasional pada dua kelompok sumber daya manusia pendidikan, yaitu pendidik dan tenaga kependidikan, dalam lingkungan Madrasah Tsanawiyah. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang lebih berorientasi pada analisis pengaruh dan hanya berfokus pada satu kelompok responden, penelitian ini memberikan gambaran empiris mengenai tingkat hubungan motivasi kerja dengan kinerja secara lebih komprehensif pada konteks manajemen pendidikan Islam. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia di madrasah, baik bagi pendidik maupun tenaga kependidikan.