

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Produktivitas kerja karyawan menjadi tolak ukur bagi setiap lembaga atau organisasi dalam menjalankan fungsinya. Dalam dunia pendidikan, produktivitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan dalam sebuah lembaga pendidikan. Produktivitas kerja yang tinggi dapat mempermudah pencapaian tujuan sebuah organisasi.¹ Oleh karena itu pengukuran produktivitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan sangatlah penting.

Produktivitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan mencerminkan sikap mental serta perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan, di mana pekerjaan yang dilakukan hari ini harus lebih baik dan lebih berkualitas dibandingkan pekerjaan sebelumnya, dan pekerjaan di masa depan harus melebihi kualitas pekerjaan saat ini. Produktivitas kerja juga menggambarkan kemampuan individu dalam memanfaatkan kekuatan serta mengaktualisasikan potensi diri untuk menghasilkan kreativitas. Oleh sebab itu, peningkatan produktivitas dalam diri seseorang akan berpengaruh positif terhadap pencapaian kinerja, yang pada akhirnya turut menentukan keberhasilan dalam penyelenggaraan pendidikan.

¹Khairunisa Nur Baiti, Djumali Djumali, dan Eny Kustiyah, "Produktivitas Kerja Karyawan ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta," *Jurnal Ilmiah Edunomika* 4, no. 01 (March 5, 2020): 1, <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>.

Dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab XI Pasal 39 disebutkan bahwa, “Pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.” Sementara itu, “Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.” (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 39).²

Dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab seorang pendidik dan tenaga kependidikan harus bersungguh-sungguh, hal ini sesuai dengan Q.S. At-Taubah:105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ؕ

Ayat ini mengajarkan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan akan selalu berada dalam pengawasan Allah SWT. Oleh karena itu, pendidik dan tenaga kependidikan memiliki amanah besar untuk mendidik, membimbing, dan memberikan pelayanan terbaik demi masa depan generasi penerus bangsa, yang tidak hanya menjadi tanggung jawab institusi, tetapi juga merupakan tanggung jawab moral dan spiritual di hadapan Allah SWT. Prinsip ini tidak hanya ditekankan dalam Al-Qur'an, tetapi juga diperkuat oleh sabda Rasulullah SAW, yang menegaskan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan seorang hamba harus

²Eli Fitrotul Arofah, “Produktivitas Pengajar dalam Lembaga Pendidikan” 2, no. 2 (2018).

disertai dengan kesungguhan dan kualitas terbaik sebagai bentuk ibadah dan wujud profesionalisme dalam bekerja. Dalam sebuah hadis disebutkan:

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: "إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتِمَّنَهُ

“Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila melakukan suatu pekerjaan, ia menyempurnakannya.” (HR. Al-Baihaqi)

Hadis ini menunjukkan bahwa produktivitas bukan hanya tuntutan profesional, tetapi juga nilai ibadah dalam Islam. Pendidik dan tenaga kependidikan yang bekerja dengan motivasi tinggi, memanfaatkan pengalaman, serta menjunjung disiplin, tidak hanya akan meningkatkan kualitas lembaga pendidikan, tetapi juga menjalankan pekerjaan yang diridhai Allah SWT.

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan karyawan di lembaga pendidikan yang memiliki peran penting dalam membentuk kualitas sumber daya manusia, baik secara langsung maupun tidak langsung. Mereka bertanggung jawab atas keberhasilan pendidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan dianggap sebagai elemen kunci dalam peningkatan mutu pendidikan. Mereka berada di pusat setiap upaya reformasi pendidikan dan menjadi faktor penting dalam mendorong perubahan di sektor pendidikan. Setiap inisiatif untuk meningkatkan mutu pendidikan seperti perubahan kurikulum, pengembangan metode pengajaran, atau perencanaan serta penyediaan fasilitas pendidikan akan memberikan dampak yang lebih besar jika melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan secara aktif.³

³Imam Hambali, “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Guru” 5, no. 1 (2021).

Perkembangan dunia pendidikan pada saat ini maju dengan sangat pesat sehingga pendidik dan tenaga kependidikan dituntut untuk dapat menggali lebih jauh dalam dunia pendidikan, hal ini diimbangi dengan *soft skill* dan *hard skill* yang dapat diimplementasikan dalam dunia kerja secara nyata. Salah satu problematika yang ada dalam dunia pendidikan yaitu rendahnya produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan yang mana hal ini dapat mempengaruhi keberhasilan pendidikan di sebuah sekolah.⁴

Rendahnya tingkat produktivitas kerja disebabkan oleh berbagai faktor yang mempengaruhi antara lain sikap mental berupa motivasi kerja, pengalaman kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, tingkat penghasilan, kesehatan, jaminan sosial, lingkungan sosial, iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi.⁵

Dari berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan, beberapa yang paling penting adalah motivasi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja. Pendidik dan tenaga kependidikan diharapkan memiliki ketiga hal tersebut karena motivasi berperan penting dalam mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas yang bertujuan mencapai keberhasilan atau menciptakan kondisi serta tindakan yang tepat untuk menyelesaikan tugas. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh pendidik atau tenaga kependidikan, maka

⁴Amirul Fahmi dan Misti Hariasih, "Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang," *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)* 2, no. 2 (September 30, 2016): 81–90, <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1095>.

⁵Ridwan Purnama, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung," *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis* 8, no. 2 (September 13, 2008): 58, <https://doi.org/10.17509/strategic.v8i2.1028>.

semakin luas pula wawasan mereka, sehingga dapat menyelesaikan tugas secara lebih efisien dan tepat sasaran sesuai tujuan yang telah ditentukan. Disiplin kerja juga sangat penting dalam mempermudah pencapaian tujuan, karena kedisiplinan yang kuat akan menumbuhkan kesediaan untuk mematuhi dan melaksanakan aturan yang telah ditetapkan.⁶

Motivasi, pengalaman kerja dan disiplin kerja yang baik dari pendidik dan tenaga kependidikan dapat menunjang keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuannya. Sinaga dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.⁷ Sejalan dengan Sinaga, Salju dan Lukman membuktikan dalam penelitiannya bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.⁸ Lalu Nurma, Wahyu dan Rusdiyanto dalam penelitiannya menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.⁹

Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Banjarmasin merupakan lembaga pendidikan yang berada tepat ditengah padat penduduk di Jln. Kelayan A. Gg. Setuju Banjarmasin, sekolah ini sangat berarti bagi masyarakat sekitar karena anak-

⁶Wiwin Winarsih, Aries Veronica, dan Amy Anggraini, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT.Awfa Smart Media Palembang" 3 (2020).

⁷Sarman Sinaga, "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Trikarya Cemerlang Medan," *Jurnal Ilmiah Metadata* 2, no. 2 (August 14, 2020): 159–69, <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.28>.

⁸Salju dan Muhammad Lukman, "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo," *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 4, no. 2 (January 25, 2019), <https://doi.org/10.35906/jm001.v4i2.280>.

⁹Nurma Intan Juwita, Wahyu Eko Setianingsih, dan Rusdiyanto Rusdiyanto, "Pengaruh Motivasi, Pengalaman, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nor Coffee Indonesia," *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)* 2, no. 2 (January 28, 2023): 155, <https://doi.org/10.36841/jme.v2i2.2666>.

anak yang lulus dari tingkat SD sederajat dapat melanjutkan pendidikannya tanpa harus keluar dari daerah tersebut. Namun berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan kepala madrasah yang dilakukan peneliti, diketahui bahwa produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Banjarmasin masih belum optimal. Hal ini ditunjukkan dengan masih adanya ketidakteraturan dalam pelaksanaan tugas, rendahnya inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan, kurangnya persiapan mengajar, serta rendahnya kepatuhan terhadap jadwal dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya motivasi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja yang baik dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Banjarmasin. Hal ini penting guna memberikan guna menghasilkan sekolah yang berkualitas bagi masyarakat sekitar.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Banjarmasin karena adanya permasalahan nyata terkait rendahnya produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan, seperti rendahnya inisiatif kerja, serta kurangnya kepatuhan terhadap jadwal dan tanggung jawab. Permasalahan ini penting untuk dikaji guna mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas, khususnya dalam aspek motivasi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja.

Melalui penelitian ini, peneliti berharap memperoleh informasi yang mendalam dan menyeluruh agar dapat menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan serta strategi yang tepat untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Banjarmasin. Penelitian ini menjadi penting dilakukan karena produktivitas kerja merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, yang secara langsung maupun tidak langsung berkontribusi terhadap pencapaian tujuan lembaga pendidikan. Oleh karena itu, untuk menjawab permasalahan tersebut, peneliti merumuskan penelitian ini dengan judul: “Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Banjarmasin.”

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan spesifik dan terukur mengenai suatu konsep atau variabel dalam penelitian, yang digunakan untuk memastikan bahwa konsep tersebut dapat diamati, diuji, dan diukur secara empiris.

1. Motivasi

Motivasi adalah dorongan mental yang merangsang dan mengarahkan perilaku manusia. Motivasi sering dianggap sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan kreativitas kerja. Tingkat motivasi yang tinggi, apabila disertai dengan pengetahuan yang memadai, keterampilan dalam melaksanakan tugas, serta sikap positif, dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan

keaktivitas di tempat kerja.¹⁰ Dalam penelitian ini, motivasi merujuk pada dorongan mental yang mengarahkan setiap perilaku pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah 1 Banjarmasin untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengukur tingkat motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan, dilihat dari indikator berikut yaitu arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan.¹¹

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merujuk pada sejauh mana seseorang menguasai, memahami, dan memiliki keterampilan dalam menjalankan pekerjaannya, yang dapat dinilai berdasarkan lamanya masa kerja, tingkat pengetahuan, serta kemampuan yang dimiliki. Semakin tinggi tingkat pengalaman seseorang dalam suatu pekerjaan, maka semakin besar pula kemampuannya untuk menunjukkan kinerja yang optimal dan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja.¹² Dalam penelitian ini pengalaman kerja merujuk pada penguasaan pekerjaan yang dilihat dari kemahiran pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Banjarmasin. Untuk mengukur tingkat pengalaman kerja pendidik dan tenaga kependidikan, dapat dilihat dari indikator berikut yaitu lama waktu/masa

¹⁰Titin Eka Ardiana, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk di Kota Madiun," *Jurnal Akuntansi Dan Pajak* 17, no. 02 (February 10, 2017), <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>.

¹¹disusun Oleh dan Ahmad Rosidi, "Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Akar Daya Mandiri Mataram," n.d.

¹²I Wayan Sudika, Nyoman Dantes dan Nyoman Natajaya, "Hubungan Sikap Profesional Guru, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Mengwi," *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* 9, no. 1 (April 1, 2018): 44–54, <https://doi.org/10.23887/japi.v9i1.235>.

kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.¹³

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap kesadaran, kerelaan, dan kesediaan seseorang untuk mematuhi serta menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja seseorang, maka semakin besar pula kontribusinya dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, tertib, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama. Dalam penelitian ini disiplin kerja merujuk pada ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah 1 Banjarmasin tanpa terkecuali. Untuk mengukur tingkat disiplin kerja pendidik dan tenaga kependidikan, dapat dilihat dari indikator berikut yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, taat pada standar kerja, taat pada peraturan kerja dan etika kerja.¹⁴

4. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merujuk pada kapasitas seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan hasil yang memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan, dalam rentang waktu yang relatif lebih singkat. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas mencakup berbagai aspek dalam diri individu, seperti sikap, mentalitas, etika, dan keterampilan, yang semuanya berperan sebagai faktor pendorong dalam upaya meningkatkan kualitas kerja secara berkelanjutan

¹³Bill Foster and Karen R. Seeker, *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan* (Jakarta: PPM. Kansius, 2001), 43.

¹⁴Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

dari waktu ke waktu.¹⁵ Dalam penelitian ini produktivitas merujuk pada hasil pekerjaan pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Negeri 1 Banjarmasin dalam periode tertentu mencakup tingkat efektivitas dan efisiensi dari hubungan antara hasil yang dicapai dan sumber daya yang digunakan. Untuk mengukur tingkat produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan dapat dilihat dari indikator berikut yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.¹⁶

5. Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pendidik merupakan individu yang bertanggung jawab dalam merancang proses pembelajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar, melakukan evaluasi serta penilaian hasil belajar, memberikan bimbingan, perlindungan, dan pengasuhan yang baik kepada peserta didik. Sementara itu, tenaga kependidikan adalah mereka yang menjalankan tugas-tugas administratif, pengawasan, dan pelayanan lain yang mendukung kelancaran penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan.¹⁷ Dalam penelitian ini pendidik dan tenaga kependidikan adalah guru dan tenaga tata usaha di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Banjarmasin.

¹⁵Alfan Madjidu, Idrus Usu, dan Yakup Yakup, "Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Semangat Kerja dan pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5, no. 1 (January 1, 2022): 444–62, <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>.

¹⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2016), 104–5.

¹⁷Masayu Adelia dan Retno Wulandari, "Pendidik dan Tenaga Kependidikan," n.d.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Banjarmasin?
2. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Banjarmasin?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Banjarmasin?
4. Seberapa besar pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Banjarmasin?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah 1 Banjarmasin;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah 1 Banjarmasin;
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah 1 Banjarmasin;

4. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah 1 Banjarmasin.

E. Signifikansi Penelitian

Signifikansi memiliki dua manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, adapun penjelasannya adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan dibidang manajemen sumber daya manusia yang dapat digunakan oleh lembaga pendidikan islam. Salah satunya terkait bagaimana konsep motivasi, pengalaman kerja dan disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis kepada pihak-pihak:

- a. Bagi kepala madrasah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan dalam rangka peningkatan motivasi, pengalaman kerja dan disiplin kerja serta produktivitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah 1 Banjarmasin.
- b. Bagi pendidik dan tenaga kependidikan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam rangka peningkatan motivasi, disiplin dan produktivitas kerja serta menambah pengalaman kerja.

- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam melakukan studi lebih lanjut yang berkaitan dengan tingkat motivasi, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja.

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian pertama yang relevan adalah karya Debika Layek dan Navin Kumar Koodamara tahun 2024 berjudul “Motivation, Work Experience, and Teacher Performance: A Comparative Study” yang diterbitkan dalam jurnal *Acta Psychologica*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja guru, dengan mempertimbangkan pengalaman kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian dilakukan terhadap 250 guru di lembaga pendidikan tinggi di Bengkulu Barat, India, dengan menggunakan metode kuantitatif dan analisis data melalui pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM).

Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu sama-sama membahas variabel motivasi, pengalaman kerja, dan dampaknya terhadap kinerja guru atau tenaga pendidik. Keduanya juga menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode analisis data. Adapun perbedaan terletak pada lingkup dan objek penelitiannya. Penelitian oleh Debika Layek dan Koodamara berfokus pada guru-guru perguruan tinggi dan membandingkan antara institusi swasta dan negeri, serta tidak menyertakan variabel disiplin kerja. Sementara itu, penelitian penulis dilakukan di tingkat pendidikan menengah, yakni Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Banjarmasin, dan

mencakup tambahan variabel disiplin kerja sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan. Selain itu, dalam penelitian penulis, pengalaman kerja tidak berperan sebagai variabel moderasi, tetapi sebagai variabel independen.

Penelitian kedua dilakukan oleh Hanako Giovanni Ghefira pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Aditya Mandiri Sejahtera”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei dengan teknik pengambilan sampel total (total sampling). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, dengan nilai t sebesar 4,928 dan signifikansi 0,000. Sementara itu, pengalaman kerja juga menunjukkan pengaruh positif, namun secara statistik tidak signifikan, dengan nilai t sebesar 1,435 dan signifikansi 0,157.¹⁸

Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yang terletak pada topik penelitian yang membahas motivasi, pengalaman kerja dan produktivitas kerja serta jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Perbedaannya terletak pada lokasi yang dipilih. Hanako Giovanni Ghefira memilih PT. Aditya Mandiri Sejahtera sebagai tempat untuk diteliti, sedangkan penulis memilih Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Banjarmasin sebagai tempat penelitian. Selain itu, penelitian Ghefira memfokuskan penelitiannya

¹⁸Hanako Giovanni Ghefira, “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Aditya Mandiri Sejahtera,” 2021.

dibidang perusahaan industri. Sedangkan peneliti memfokuskan penelitian ini dalam lingkup pendidikan khususnya pendidikan islam.

Penelitian ketiga, oleh Anis Syamsu Rizal pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP”. Jenis penelitian ini adalah korelasional non eksperimental dengan pendekatan kuantitatif. Penentuan sampel penelitian menggunakan Tabel Michael. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP. Motivasi kerja dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP sebesar 50%.¹⁹

Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penulis yaitu variabel motivasi dan disiplin kerja dengan fokus kepada guru sebagai subjek penelitian, serta jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Adapun untuk perbedaannya Anis Syamsu Rizal menggunakan motivasi kerja dan kedisiplinan sebagai variabel independen serta kinerja guru sebagai variabel dependen, sedangkan penulis menggunakan motivasi, pengalaman dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan variabel produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Selain itu, penelitian Rizal hanya menggunakan guru sebagai subjek penelitian. Sedangkan peneliti menggunakan pendidik dan tenaga kependidikan sebagai subjek penelitian.

Penelitian keempat dilakukan oleh Imam Hambali pada tahun 2021 yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Guru” dengan desain korelasional dan pendekatan kuantitatif. Hasilnya menunjukkan

¹⁹Anis Syamsu Rizal, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru SMP,” *Jurnal Ulul Albab* 23, no. 1 (January 29, 2019): 15, <https://doi.org/10.31764/jua.v23i1.658>.

bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas guru, dibuktikan dengan nilai $F = 26,870$ dan signifikansi $0,000$ di MTs Pejuang 45 Subang.²⁰

Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yang terletak pada topik penelitian yang membahas motivasi, pengalaman kerja dan produktivitas kerja serta jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Perbedaannya terletak pada lokasi yang dipilih. Imam Hambali memilih Madrasah Tsanawiyah Pejuang 45 Subang sebagai tempat untuk diteliti, sedangkan penulis memilih Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Banjarmasin sebagai tempat penelitian.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan asumsi sementara yang disusun sebagai jawaban atas permasalahan penelitian. Disebut sementara karena jawaban tersebut masih berdasarkan teori-teori yang relevan dan belum didukung oleh bukti empiris dari hasil pengumpulan data. Adapun hipotesis atau asumsi sementara yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_1 = Ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah 1 Banjarmasin.

H_0 = Tidak ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah 1 Banjarmasin.

²⁰Hambali, "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Guru."

2. H_2 = Ada pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah 1 Banjarmasin.

H_0 = Tidak ada pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah 1 Banjarmasin.

3. H_3 = Ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah 1 Banjarmasin.

H_0 = Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah 1 Banjarmasin.

4. H_4 = Ada pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah 1 Banjarmasin.

H_0 = Tidak ada pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah 1 Banjarmasin.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini terdiri dalam lima bab, diantaranya:

BAB I Pendahuluan. berisi tentang judul penelitian, latar belakang, definisi operasional, rumusan masalah, fokus masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, dan hipotesis.

BAB II Kajian Teori. berisi tentang kajian teori dan kerangka pikir.

BAB III Metode Penelitian. dalam bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan

sampel, data dan sumber data, Teknik pengumpulan data, instrument penelitian, Teknik analisis data, teknik validitas dan keabsahan data.

BAB IV Hasil Penelitian. berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V Penutup. pada bab terakhir ini berisi simpulan dan saran .