

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyelenggaraan pendidikan secara baik, tertata dan sistematis dapat ditunjukkan oleh kemampuan dalam menciptakan proses pendidikan atau proses manajemen sekolah yang efektif dan efisien. Dalam hal ini sekolah sebagai suatu institusi yang melaksanakan proses pendidikan dalam tataran mikro menempati posisi penting, karena dengan adanya lembaga ini setiap anggota masyarakat dapat mengikuti proses pendidikan dengan tujuan mempersiapkan ilmu dan keterampilan agar lebih mampu berperan dalam kehidupan masyarakat. Penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas atau bermutu membutuhkan sumber daya manusia yang dapat diberdayakan secara optimal.

Madrasah merupakan satuan pendidikan formal di bawah naungan Menteri Agama yang menyelenggarakan pendidikan umum dan kejuruan dengan kekhasan agama Islam yang meliputi Raudhotul Athfal (RA), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTS) dan Madrasah Aliyah (MA). Madrasah telah banyak berkontribusi dalam memajukan pendidikan nasional. Dengan ciri keislamannya, madrasah ikut berperan dalam membentuk akhlak yang mulia peserta didik serta menanamkan keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa sebagaimana Tujuan Pendidikan Nasional.

Guru merupakan bagian dari organisasi sekolah yang memiliki kewajiban untuk melaksanakan serangkaian tugas sesuai dengan peran yang harus dijalankannya. Sebagai seorang manajer dalam proses pembelajaran, guru

berkewajiban untuk memberi pelayanan kepada peserta didiknya khususnya dalam proses kegiatan belajar mengajar.. Mengingat sebagai tenaga profesional, guru dituntut untuk memiliki sejumlah kompetensi. Kompetensi guru merupakan seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru searah dengan kebutuhan akan kurikulum pendidikan yang ada sekolah.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam organisasi dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja guru. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor dalam meningkatkan kinerja.

Kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Kompetensi wajib dimiliki oleh setiap guru agar mereka dapat membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Motivasi merupakan suatu dorongan dan rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Dalam

pengertian lain motivasi dapat diartikan sebagai motif atau sebagai faktor pendorong yang bersifat internal yang datang dari dalam diri seseorang untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku atau perbuatan yang akan dilakukannya. Seorang guru tanpa memiliki motivasi kerja akan cepat merasa jenuh. Motivasi dapat mendorong gairah kerja guru, agar dapat berkerja dengan disiplin dan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila disatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima kompensasi - kompensasi tertentu.

Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi penghargaan yang diberikan kepada pekerja berdasarkan jam kerja. Dilihat dari cara pemberiannya, kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi sangat penting bagi guru, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya, selain itu pemberian kompensasi juga berdampak terhadap kondisi psikologis bagi guru itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

MTs Negeri 5 Ponorogo diharapkan mampu meningkatkan kualitas, efisiensi pendidikan Madrasah, serta dalam rangka menyiapkan kader yang berkemampuan seimbang antara Imtaq dan Imtek, serta meningkatkan mutu

berbasis sekolah (*School – based quality improvement*) yang mana menjadikan sekolah sebagai sekolah yang efektif, maka sangat diperlukan perencanaan sekolah yang strategis. Keberadaan guru di Mts Negeri 5 Ponorogo merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam proses pendidikan khususnya di wilayah Ponorogo.

Fenomena pada saat ini, guru kompetensi yang pendidikannya belum linear terhadap mata pelajaran yang diampunya. Motivasi guru dalam mengajar juga tidak kalah penting, kompetensi sangat memerlukan motivasi agar guru mampu melakukan tanggung jawabnya. Jika guru merasa kompensasi diberikan tidak sesuai dengan pekerjaannya sangat berpengaruh juga terhadap kinerja.

Dalam mewujudkan kinerja guru di MTs Negeri 5 Ponorogo diperlukan adanya peningkatan kinerja guru demi tercapainya hasil belajar yang maksimal. Kinerja guru yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki pengaruh yang baik untuk siswa dan organisasi sangat berpengaruh atas pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Di MTs Negeri 5 Ponorogo”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 5 Ponorogo?
- b. Apakah variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 5 Ponorogo ?

- c. Apakah variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 5 Ponorogo?
- d. Apakah variabel Kompetensi, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 5 Ponorogo?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah yang tercantum di atas, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 5 Ponorogo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 5 Ponorogo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 5 Ponorogo.
- d. Untuk mengetahui pengaruh variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 5 Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai rujukan informasi terkait kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja guru. Ilmu pengetahuan yang didapat dari hasil penelitian ini menambah wawasan baru bagi penulis.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan guna menyusun strategi pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan serta menambah koleksi tentang pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru.

d. Bagi Pembaca

Dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dan literatur untuk pengembangan dan penyempurnaan penelitian manajemen sumber daya manusia selanjutnya, terutama mengenai pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru.

