

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia pendidikan, tenaga kependidikan memainkan peran strategis dalam mendukung kelancaran administrasi dan manajerial di sekolah, termasuk di madrasah. Kompetensi tenaga kependidikan, yang mencakup kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan, menjadi fondasi penting untuk menunjang efektivitas kerja di madrasah tsanawiyah swasta di Kota Bandung. Kompetensi ini berfungsi sebagai salah satu faktor kunci yang memungkinkan tenaga kependidikan melaksanakan tugas dengan optimal. Di sisi lain, motivasi kerja merupakan faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat, dedikasi, dan produktivitas tenaga kependidikan. Motivasi kerja tidak hanya berdampak pada keberhasilan individu, tetapi juga pada pencapaian tujuan institusi secara keseluruhan. Fenomena di madrasah tsanawiyah swasta di Kota Bandung menunjukkan adanya indikasi bahwa rendahnya kompetensi tenaga kependidikan dapat berdampak negatif pada motivasi kerja mereka. Kondisi ini berpotensi menghambat kinerja institusi, baik secara administratif maupun manajerial, sehingga membutuhkan perhatian khusus untuk menganalisis bagaimana kompetensi tenaga kependidikan mempengaruhi motivasi kerja mereka.

Kompetensi dapat diartikan sebagai kombinasi dari keterampilan, karakteristik pribadi, dan pengetahuan yang tercermin melalui perilaku kerja. Perilaku ini bersifat terukur, dapat diamati, dan dapat dievaluasi (Rahadi et al., 2010). Kompetensi individu dapat diidentifikasi secara jelas dan dijadikan acuan untuk membedakan antara perilaku yang unggul dengan perilaku yang rata-rata. Selain itu, kompetensi meliputi kemampuan dalam memahami dan menyelesaikan masalah, keterampilan kognitif, keterampilan dalam berperilaku, pencapaian tujuan, karakter, konsep diri, serta sikap dan nilai yang dimiliki seseorang. Kompetensi inilah yang memungkinkan tenaga kependidikan untuk bekerja secara lebih produktif dan efektif. Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Namun, makna yang lebih mendalam dari motivasi terletak pada

kemampuannya untuk mendorong individu berupaya secara sungguh-sungguh dan mengerahkan energi dalam mencapai tujuan dari apa yang dilakukannya (Rachman et al. 2021). Kemudian (Tewal et al., 2017) menambahkan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Seseorang akan merasa memiliki dorongan internal atau nilai-nilai yang memotivasi dirinya untuk memulai dan melakukan hal-hal positif apabila ia memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan suatu aktivitas. Hal ini juga berlaku bagi tenaga kependidikan, di mana mereka cenderung lebih termotivasi dan terdorong untuk bekerja dengan lebih baik jika memiliki kompetensi atau kemampuan yang memadai untuk mendukung dan mempermudah pelaksanaan tugas mereka. Kompetensi tenaga kependidikan dipercaya memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kompetensi yang tinggi memungkinkan tenaga kependidikan menyelesaikan tugas secara efektif, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi kerja mereka. Sebaliknya, rendahnya kompetensi tenaga kependidikan dapat melemahkan semangat dan menurunkan produktivitas kerja mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh (Yuning Tyas, 2024) di Dinas Pendidikan Kota Bandung menemukan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan kontribusi sebesar 45,6% . Meskipun studi ini berfokus pada pegawai dinas pendidikan, temuan ini dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya kompetensi dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Penelitian yang dilakukan oleh (Rukmana, 2018) di Madrasah Tsanawiyah Tanjungsari mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi sebesar 26,9%. Meskipun fokus penelitian ini adalah pada guru, temuan tersebut menunjukkan bahwa faktor seperti kompetensi dan motivasi kerja memegang peran krusial dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Selain itu, studi yang dilakukan oleh (Anwar et al. 2016) di Kota Manado menemukan bahwa motif berprestasi dan partisipasi guru memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka. Walaupun berada dalam konteks yang berbeda, hasil ini menunjukkan bahwa dorongan internal dan

keterlibatan aktif berkontribusi pada peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Secara keseluruhan, semakin tinggi motivasi kerja tenaga kependidikan, semakin baik kinerja yang dihasilkan, sehingga berdampak positif pada peningkatan kualitas pendidikan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan antara kompetensi dan motivasi kerja di berbagai konteks pendidikan. Sebagai contoh, Winayamukti dan Setiadiwibawa (2022) dalam penelitian mereka di Sekolah Menengah Pertama Negeri 11 Bandung menemukan bahwa kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 67,2%, dengan kompetensi memberikan pengaruh lebih dominan sebesar 40,5% dibandingkan motivasi sebesar 26,7%. Meskipun penelitian ini berfokus pada guru, hasilnya dapat memberikan wawasan tentang hubungan antara kompetensi dan motivasi kerja dalam konteks pendidikan di Bandung. Namun, kajian yang secara khusus menyoroti pengaruh kompetensi tenaga kependidikan terhadap motivasi kerja di madrasah/ sekolah dasar berbasis Islam, khususnya di tingkat sekolah dasar, masih sangat terbatas.

Berdasarkan data dari Pusat Layanan GTK Madrasah (EMIS GTK), terdapat sebanyak 50 Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) yang tersebar di wilayah Kota Bandung. Jumlah tersebut mencerminkan tingginya partisipasi lembaga pendidikan berbasis keagamaan yang dikelola oleh masyarakat dalam mendukung pendidikan jenjang menengah pertama. Seiring dengan keberadaan madrasah tersebut, tercatat pula bahwa jumlah tenaga kependidikan yang bertugas di MTsS Kota Bandung mencapai 115 orang. Tenaga kependidikan ini memiliki peran strategis dalam mendukung proses administrasi, pelayanan siswa, serta pengelolaan fasilitas dan program madrasah secara keseluruhan.

Penelitian pada skripsi ini akan dilaksanakan di dua madrasah tsanawiyah swasta di Kota Bandung, yaitu MTs Arrosidiyah, dan MTs Kifayatul Achyar. Peneliti telah melakukan perizinan dan observasi awal di dua madrasah tersebut pada tanggal 22 dan 23 Januari 2025. Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa jumlah tenaga kependidikan di masing-masing madrasah berbeda, yaitu MTs Arrosidiyah memiliki 21 tenaga kependidikan, dan MTs Kifayatul Achyar memiliki

11 tenaga kependidikan. Data ini diperoleh dari dokumen resmi berupa daftar tenaga kependidikan dan organigram sekolah. Perbedaan jumlah tenaga kependidikan di setiap madrasah bergantung pada kebutuhan dan jumlah staf yang mendukung berbagai bagian di masing-masing madrasah.

Tabel 1. 1 Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan MTsS di Kota Bandung

Nama Wilayah	Madrasah	Pendidik			Tenaga Kependidikan		
		Aktif	Tidak aktif	Total	Aktif	Tidak aktif	Total
MTSS RIYADL UL JANNAH	Ada	5	0	5	4	0	4
MTSS SYAMSUL ULUM MUHAMMADIYAH	Ada	5	0	5	7	0	7
MTSS INSAN MADANI	Ada	10	0	10	0	0	0
MTSS ZAKARIA	Ada	27	0	27	6	0	6
MTS YPPS SUKAMISKIN	Ada	26	0	26	2	0	2
MTSS KIFAYATUL ACHYAR	Ada	28	0	28	2	0	2
MTsS Darul Hidayah	Ada	9	0	9	0	0	0
MTSS DAARUR RAHMAH	Ada	5	0	5	0	0	0
MTSS BAABUSSALAAM	Ada	17	0	17	1	0	1
MTsS Atta'zhimiyah	Ada	9	0	9	4	0	4
MTSS AT TAUFIQ	Ada	14	0	14	1	0	1
MTSS ASY SYARIFIYAH	Ada	18	0	18	5	0	5
MTsS Assu'ada	Ada	8	0	8	1	0	1
MTSS ARROSIDIYAH	Ada	21	0	21	2	0	2
MTsS Manba'ul Huda	Ada	13	0	13	7	0	7
MTsS Miftahul Falah	Ada	17	0	17	2	0	2
MTSS MUHAJIRIN	Ada	6	0	6	2	0	2
MTSS SIRNAMISKIN	Ada	42	0	42	3	0	3
MTSS SALAFIYAH	Ada	6	0	6	1	0	1
MTsS Persatuan Islam 29	Ada	9	0	9	1	0	1
MTsS Persis 1-2	Ada	12	0	12	3	0	3
MTSS NURUL IMAN	Ada	42	0	42	8	0	8
MTSS NURUL HUDA	Ada	0	0	0	0	0	0
MTSS NUR ROHMAH	Ada	8	0	8	1	0	1
MTSS MULTAZAM	Ada	14	0	14	4	0	4
MTSS MUHAMMADIYAH	Ada	11	0	11	3	0	3
MTSS ARROHMAH	Ada	14	0	14	3	0	3
MTsS Al Mu'awanah	Ada	0	0	0	0	0	0
MTSS AL MURSYID	Ada	6	0	6	2	0	2
MTSS AL AMANAH	Ada	14	0	14	1	0	1
MTsS Al Misbah	Ada	12	0	12	0	0	0
MTSS AL ISTIQOMAH	Ada	11	0	11	4	0	4
MTSS AL ISLAM	Ada	10	0	10	0	0	0

Nama Wilayah	Madrasah	Pendidik			Tenaga Kependidikan		
		Aktif	Tidak aktif	Total	Aktif	Tidak aktif	Total
MTSS AL INAYAH	Ada	24	0	24	5	0	5
MTSS AL HUDA	Ada	0	0	0	0	0	0
MTSS AL HUDA	Ada	0	0	0	3	0	3
MTSS AL HIKMAH	Ada	3	0	3	1	0	1
MTSS AL HASAN	Ada	9	0	9	3	0	3
MTSS AL BURHAN	Ada	25	0	25	4	0	4
MTSS NURUL HUDA	Ada	9	0	9	4	0	4
MTSS AN NAJIYAH	Ada	0	0	0	0	0	0
MTsS YASIPA	Ada	8	0	8	1	0	1
MTsS Aisyah	Ada	9	0	9	2	0	2
MTsS AZ-ZAHRA	Ada	8	2	10	2	0	2
MTSS Muhammadiyah	Ada	0	0	0	0	0	0
MTsS Miftahul Huda	Ada	8	1	9	2	0	2
MTsS Cijawura	Ada	17	0	17	2	0	2
MTsS Assalaam	Ada	19	0	19	6	0	6
TOTAL PTK NASIONAL		588	3	591	115	0	115

Sumber: <https://emisgtk.kemendiknas.go.id/statistik>

Dua madrasah tersebut dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki sejumlah kesamaan yang relevan dengan tujuan penelitian. Pertama, keduanya memiliki akreditasi yang sama, yaitu Madrasah Tsanawiyah Swasta terakreditasi A, yang menunjukkan kualitas institusi yang setara. Kedua, lokasi geografisnya berada di wilayah Bandung Timur, sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan pengumpulan data. Ketiga, kedua madrasah ini berada di bawah koordinasi KKM (Kelompok Kerja Madrasah) 2 Kota Bandung, yang mempermudah peneliti dalam menjalin koordinasi. Selain itu, jarak tempuh yang relatif dekat dan kemudahan akses turut menjadi pertimbangan dalam memilih lokasi penelitian ini.

Fenomena yang terjadi di lapangan, seperti yang terlihat di MTsS Arrosidiyah, dan MTsS Kifayatul Achyar, menunjukkan bahwa kompetensi tenaga kependidikan di madrasah swasta sering kali tidak secara formal mengacu pada prosedur tenaga kependidikan yang berlaku. Namun demikian, dalam praktiknya, tenaga kependidikan di madrasah-madrasah tersebut mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik, terus meningkatkan kemampuan melalui pembelajaran sambil bertugas, serta menunjukkan keinginan kuat untuk terus berkembang. Di sisi lain, motivasi kerja tenaga kependidikan di sana sangat bergantung pada individu masing-masing, tetapi dapat diukur melalui ketuntasan pekerjaan, kelancaran

pelaksanaan tugas, serta antusiasme tinggi yang mereka tunjukkan dalam menjalankan peran mereka sebagai tenaga kependidikan di madrasah. Fenomena ini mencerminkan bahwa meskipun terdapat keterbatasan formalitas dalam kompetensi, dorongan untuk berkembang dan motivasi yang kuat tetap menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja tenaga kependidikan di madrasah-madrasah tersebut.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Kompetensi Tenaga Kependidikan Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kota Bandung”** yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi tenaga kependidikan terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan madrasah tsanawiyah swasta di Kota Bandung. Penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan rekomendasi konkret dalam upaya peningkatan kompetensi tenaga kependidikan yang berdampak pada motivasi kerja. Dengan menganalisis data yang ada, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara menyeluruh pengaruh kompetensi tenaga kependidikan, baik dari aspek kepribadian, teknis, manajerial, maupun sosial, terhadap motivasi kerja di madrasah tsanawiyah swasta di Kota Bandung, baik dari sisi motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik yang signifikan dalam memperkaya kajian terkait hubungan antara tunjangan profesi dan motivasi kerja tenaga kependidikan madrasah, serta memberikan rekomendasi bagi pengambil kebijakan di madrasah untuk menyusun program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang lebih efektif.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ditemukan, maka dapat ditarik rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana kompetensi tenaga kependidikan di madrasah tsanawiyah swasta di Kota Bandung?
2. Bagaimana motivasi kerja tenaga kependidikan di madrasah tsanawiyah swasta di Kota Bandung?

3. Bagaimana pengaruh kompetensi tenaga kependidikan terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan di madrasah tsanawiyah swasta di Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui kompetensi tenaga kependidikan di madrasah tsanawiyah swasta di Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja tenaga kependidikan di madrasah tsanawiyah swasta di Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi tenaga kependidikan terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan di madrasah tsanawiyah swasta di Kota Bandung.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini, penulis berharap dapat memberi manfaat secara teoretis dan praktis. Adapun manfaat penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian berjudul “*Pengaruh Kompetensi Tenaga Kependidikan Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kota Bandung*” diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen pendidikan. Penelitian ini dapat memperkuat teori yang menjelaskan hubungan antara kompetensi dan motivasi kerja, terutama dalam konteks tenaga kependidikan di madrasah. Selain itu, penelitian ini juga dapat memperluas penerapan Teori Herzberg tentang motivasi kerja dengan melihat bagaimana faktor-faktor seperti prestasi, pengakuan, dan pengembangan diri berhubungan dengan kompetensi tenaga kependidikan. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi penting bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam tentang pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja di lembaga pendidikan, khususnya di madrasah tsanawiyah swasta di Kota Bandung. Dengan demikian, penelitian ini

dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori dan literatur akademik di bidang pendidikan Islam serta menjadi dasar pertimbangan dalam upaya peningkatan kualitas tenaga kependidikan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi pengembangan motivasi kerja tenaga kependidikan, antara lain:

a. Bagi Sekolah

Hasil penelitian dapat menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan program pengembangan kompetensi tenaga kependidikan, sehingga berdampak positif pada motivasi kerja dan kinerja keseluruhan lembaga pendidikan.

b. Bagi Tenaga Kependidikan

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang pentingnya penguasaan kompetensi dalam menunjang motivasi kerja, sehingga mendorong mereka untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan profesionalisme.

c. Bagi Peneliti Lain

Bagi peneliti, penelitian ini bisa menjadi sarana untuk mengaplikasikan teori yang telah dipelajari dan mengembangkan kemampuan analisis terhadap permasalahan nyata di dunia pendidikan. Sementara itu, hasil penelitian ini bagi peneliti lain dapat menjadi referensi atau landasan untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja, baik di jenjang pendidikan lain maupun dalam konteks lembaga pendidikan yang berbeda.

E. Kerangka Berpikir

1. Kompetensi Tenaga Kependidikan

Kompetensi mencakup pengetahuan, sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab suatu jabatan. Berdasarkan Pasal 1 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, kompetensi diartikan sebagai gabungan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan

standar yang ditentukan. Menurut Robert A. Roe (2001) dalam (Kania, 2020), kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk melaksanakan sebuah posisi atau tugas, serta kapasitasnya dalam mengintegrasikan keterampilan, pengetahuan, dan keyakinan pribadi dalam pekerjaan.

Menurut Harras, dkk., (2020) dalam (Rachman et al. 2021), kompetensi adalah gabungan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dan telah menjadi bagian integral dari dirinya. Kompetensi ini mempengaruhi perilaku individu dalam aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Menurut Sutrisno (2016) dalam (Catio and Sunarsi, 2020), kompetensi adalah kemampuan yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan, didukung oleh sikap kerja, serta diterapkan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan sesuai dengan persyaratan kerja yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengertian kompetensi di atas, kompetensi tenaga kependidikan sebagaimana yang dijelaskan oleh Zulfikar (2010) dalam (Rivani, 2023) adalah kemampuan dan potensi seseorang dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik. Kemampuan ini dapat berasal dari dalam dirinya maupun dari pancaran kepribadian yang terlihat secara alami saat melaksanakan tugas sehari-hari. Kompetensi tersebut terbentuk melalui proses yang cukup panjang, di mana selain dipengaruhi oleh karakter bawaan, seorang pendidik juga perlu mampu beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi tenaga kependidikan berdasarkan penjelasan di atas adalah bahwa kompetensi tenaga kependidikan mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pendidik. Kompetensi ini tidak hanya melibatkan aspek kognitif (pengetahuan), tetapi juga afektif (sikap), dan psikomotorik (keterampilan), yang harus diterapkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesi mereka. Kompetensi tenaga kependidikan melibatkan tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang harus dimiliki untuk memastikan keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Tenaga kependidikan merupakan unsur penting dalam sistem pendidikan nasional yang berfungsi mendukung terlaksananya proses pendidikan secara menyeluruh dan berkelanjutan. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, di luar peran sebagai pendidik (UU No. 20 Tahun 2003). Peran ini kemudian ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan, yang menetapkan bahwa tenaga kependidikan merupakan bagian dari delapan standar nasional pendidikan yang harus dipenuhi oleh satuan pendidikan sebagai jaminan mutu penyelenggaraan pendidikan (PP No. 57 Tahun 2021).

Sebagai upaya untuk meningkatkan profesionalisme dan mutu kinerja tenaga kependidikan, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2008 menetapkan empat kompetensi utama yang menjadi standar dalam pelaksanaan tugas tenaga kependidikan, yaitu kompetensi kepribadian, sosial, teknis, dan manajerial (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 24 Tahun 2008). Keempat kompetensi tersebut tidak hanya mendukung efektivitas kerja, tetapi juga berkontribusi terhadap pembentukan motivasi kerja tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya. Dengan kompetensi yang baik, tenaga kependidikan akan lebih siap menghadapi tantangan kerja, merasa memiliki peran yang penting dalam institusi, serta terdorong untuk berkontribusi secara optimal terhadap kemajuan satuan pendidikan. Oleh karena itu, pemahaman dan penguasaan kompetensi tenaga kependidikan menjadi titik krusial dalam membangun motivasi kerja yang berkelanjutan dan produktif.

Berdasarkan hal tersebut, kompetensi tenaga kependidikan mutlak harus dimiliki. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 24 tahun 2008 kompetensi tenaga kependidikan memiliki beberapa indikator, Indikator tersebut diantaranya, yaitu :

a. Kompetensi Kepribadian

Menurut (Siswantari, 2011) kompetensi kepribadian adalah kemampuan pribadi yang mencerminkan karakter yang kokoh, stabil, dewasa, bijaksana, serta memiliki wibawa. Kemampuan ini menjadikan individu sebagai teladan yang baik bagi peserta didik atau warga belajar, sekaligus menunjukkan akhlak yang mulia. Dalam (Ristianah, 2021) juga dijelaskan bahwa pribadi pendidik sangat berperan dalam membentuk pribadi peserta didik. Ini dapat dimaklumi karena manusia merupakan makhluk yang suka mencontoh, termasuk mencontoh pribadi pendidiknya.

b. Kompetensi Sosial

Tenaga kependidikan perlu memiliki pendekatan yang fleksibel dalam bersosialisasi agar dapat berinteraksi dengan luas dan bebas tanpa merasa rendah diri atau terhina. Mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah (yang biasa kita sebut dengan nama Tenaga Kependidikan), tenaga kependidikan diharapkan memiliki keterampilan sosial, seperti kemampuan bekerja sama dalam tim dan berkomunikasi secara efektif. Kompetensi sosial tercermin melalui interaksi dengan siswa, rekan kerja dalam lingkungan pendidikan, termasuk tenaga kependidikan dan kepala sekolah, serta masyarakat sekitar. Pengembangan kompetensi sosial dapat dilakukan dengan menjalin kerja sama, memberikan pelayanan yang berkualitas, dan meningkatkan kesadaran untuk berorganisasi (Kania, 2020)

c. Kompetensi Teknis

Kompetensi teknis adalah kemampuan spesifik yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas teknis tertentu secara profesional. Dalam bidang tenaga kependidikan, kompetensi ini mencakup pengelolaan administrasi yang meliputi personalia, keuangan, sarana dan prasarana, serta hubungan antara sekolah dan masyarakat. Selain itu, kompetensi ini mencakup pelaksanaan administrasi terkait persuratan dan pengarsipan, administrasi

kesiswaan, administrasi kurikulum, layanan khusus, serta pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Kompetensi teknis memastikan tenaga kependidikan dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan sesuai dengan standar yang ditetapkan, seperti yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2008.

d. Kompetensi Manajerial

Kompetensi manajerial adalah kemampuan yang berkaitan dengan pengelolaan dan pengendalian sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks tenaga kependidikan, kompetensi ini meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, serta kemampuan dalam membuat keputusan strategis. Kompetensi manajerial memastikan bahwa tenaga kependidikan dapat mengoordinasikan tugas-tugas dengan baik, mengelola konflik, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif sesuai dengan visi dan misi lembaga pendidikan.

Keempat indikator kompetensi di atas tidak berdiri sendiri melainkan saling berhubungan dan saling mempengaruhi satu sama lain, yang artinya sama-sama saling mendasar antara kompetensi yang satu dengan kompetensi yang lain. Menurut (Mukhlis Catio, 2020), kompetensi ini sangat penting dalam masalah pekerjaan, karena tenaga kependidikan yang memiliki tingkat kompetensi tinggi menunjukkan profesionalisme, dengan keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Dengan adanya indikator-indikator tersebut, kompetensi yang dijelaskan diharap dapat memberikan dampak positif bagi tenaga kependidikan yang ada dan mendorong peningkatan motivasi kerja, serta memberikan dorongan untuk terus mengembangkan diri. Pada akhirnya, hal ini akan berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

2. Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan

Motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak atas keinginannya sendiri. Ketika individu termotivasi, mereka cenderung membuat keputusan positif untuk melakukan sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan

atau keinginan mereka (Himran & Alam, 2019). Dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2012) dalam (Himran & Alam, 2019) bahwa motivasi adalah sebuah proses yang melibatkan tingkat intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Dalam konteks dunia kerja, tujuan tersebut berkaitan dengan perilaku individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Dalam lembaga pendidikan, motivasi akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja tenaga kependidikan, yang pada akhirnya turut mendukung pencapaian tujuan lembaga pendidikan.

Motivasi kerja tenaga kependidikan mengacu pada berbagai faktor yang mendorong seorang tenaga kependidikan untuk menjalankan pekerjaannya dengan lebih antusias, sehingga mampu meraih prestasi yang lebih optimal. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat seseorang bertindak dengan antusias untuk mencapai tujuan. Pada lembaga pendidikan, motivasi kerja tenaga kependidikan meningkatkan produktivitas, mendukung prestasi, dan menyelaraskan kepentingan pribadi dengan tujuan lembaga, sehingga mendukung tercapainya sasaran lembaga secara keseluruhan.

Dalam konteks motivasi kerja yang ada pada lembaga pendidikan, teori Herzberg sangat relevan untuk memahami bagaimana berbagai elemen di tempat kerja dapat mempengaruhi semangat dan motivasi pegawai atau tenaga kependidikan. Teori ini merupakan teori Motivasi Dua Faktor (Herzberg's *Two-Factor Motivation Theory*), yang juga dikenal sebagai teori faktor motivasi dan faktor higienis, teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg dalam (Hasibuan H. S., 2020).

Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

- a. Faktor Higienis (*Hygiene Factor/Maintenance Factors*),

Faktor *hygiene* adalah hal-hal dasar yang perlu ada di tempat kerja agar karyawan tidak merasa tidak puas. Faktor-faktor ini tidak langsung membuat seseorang lebih semangat atau termotivasi, tetapi jika tidak ada atau kurang baik, orang akan merasa tidak nyaman atau tidak puas. Pada

intinya, faktor *hygiene* adalah seperti "dasar kenyamanan" di tempat kerja. Jika hal yang ada pada faktor ini terpenuhi, karyawan akan merasa netral tidak terlalu semangat, namun juga tidak kecewa.

b. Faktor Motivasi (Motivation *factors*),

Faktor motivasi adalah hal-hal yang benar-benar membuat karyawan atau pekerja semangat dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Faktor ini berkaitan dengan hal-hal yang membuat pekerjaan terasa bermakna atau memberikan kepuasan pribadi. Faktor motivasi ini mendorong karyawan untuk merasa puas dengan pekerjaan mereka dan bekerja lebih keras karena merasa dihargai dan memiliki tujuan.

Teori motivasi dua faktor yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg menjadi dasar penting dalam memahami pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja. Herzberg menyatakan bahwa faktor *hygiene* adalah faktor ekstrinsik sedangkan faktor motivasi (*motivators*) merupakan kondisi intrinsik yang dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong kinerja yang lebih baik. Disini kita akan mendalami dan mengkaji motivasi instrinsik yang memiliki faktor motivasi mencakup prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dan kesempatan untuk berkembang.

Dalam konteks tenaga kependidikan, kompetensi yang dimiliki mencerminkan kemampuan dan keahlian profesional yang secara langsung berkaitan dengan motivasi kerja mereka. Kompetensi yang baik memungkinkan tenaga kependidikan untuk mencapai prestasi dalam pekerjaannya, mendapatkan pengakuan atas kontribusinya, serta merasa memiliki tanggung jawab dan kesempatan untuk terus berkembang. Oleh karena itu, kompetensi menjadi salah satu aspek kunci yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja tenaga kependidikan di madrasah, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas layanan pendidikan. Maka dari itu dari faktor motivasi ini terdapat 5 indikator yang dapat mengukur motivasi kerja menurut Frederick Herzberg dalam (Jamilah, 2020), yaitu :

a. Prestasi (*achievement*)

Prestasi kerja merujuk pada hasil yang diperoleh individu dalam melaksanakan tugasnya, yang dipengaruhi oleh kemampuan, upaya, dan peluang yang dimilikinya.

b. Pengakuan (*recognition*)

Pengakuan merupakan tingkat penghargaan atau apresiasi yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja yang telah dicapainya. Pengakuan ini dapat berupa pujian, penghormatan, atau bentuk penghargaan lainnya, baik secara formal maupun informal, yang menunjukkan bahwa kontribusi dan usaha karyawan diakui serta dihargai oleh organisasi. Pemberian pengakuan yang tepat dapat meningkatkan motivasi, rasa percaya diri, dan semangat kerja karyawan.

c. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

Pekerjaan itu sendiri mengacu pada tingkat kesulitan atau kemudahan tantangan yang dirasakan oleh tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya.

d. Tanggung jawab (*responsibility*)

Tanggung jawab merujuk pada sejauh mana seorang tenaga kerja merasakan beban atau kewajiban yang diberikan kepadanya, baik dalam hal cakupan maupun tingkat pentingnya tugas yang harus diselesaikan.

e. Pengembangan potensi individu (*advancement*)

Pengembangan potensi individu mengacu pada sejauh mana seorang tenaga kerja memiliki peluang untuk berkembang dalam pekerjaannya, seperti mendapatkan promosi jabatan atau peningkatan karier yang lebih baik. Hal ini mencakup kesempatan untuk memperluas kemampuan dan meningkatkan posisi di tempat kerja.

Faktor-faktor motivasi perlu mendapat perhatian serius dari pimpinan agar kepuasan dan motivasi kerja pegawai dapat ditingkatkan. Untuk itu, dalam konteks pendidikan, agar proses pembelajaran berjalan efektif dan menghasilkan hasil yang memuaskan, tenaga kependidikan perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi. Menurut Fahmi (2017) dalam (Kristiawan et al., 2019) salah satu cara untuk meningkatkan motivasi tersebut adalah dengan

mendukung pencapaian prestasi, pengakuan, serta kemampuan mengelola tanggung jawab, salah satunya dengan memastikan tenaga kependidikan memiliki kompetensi yang mumpuni.

Sembilan indikator ini saling berhubungan dan berperan penting dalam mencapai motivasi kerja tenaga kependidikan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja tenaga kependidikan secara keseluruhan. Berdasarkan kerangka pemikiran ini, dapat disusun gambaran konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari dua kata, “*hypo*” yang berarti di “bawah” dan “*thesa*” yang berarti “kebenaran”. Menurut (Sugiyono, 2022) hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang dirumuskan dalam bentuk pertanyaan, maka titik tolak untuk merumuskan hipotesis adalah rumusan masalah dan kerangka berfikir. Disebut sementara karena jawaban ini baru didasarkan pada teori-teori yang relevan, belum berdasarkan fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. tjHipotesis dapat dipahami sebagai pernyataan yang berfungsi

sebagai dasar dan pedoman dalam proses verifikasi sebuah penelitian (Tjahyadi, 2024). Hipotesis memberikan penjelasan sementara terkait hubungan antara fenomena-fenomena kompleks yang menjadi objek kajian. Meskipun bersifat konklusif, hipotesis belum bersifat final dan memerlukan pembuktian lebih lanjut melalui analisis data empiris. Dengan demikian, hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban teoritis atas rumusan masalah, bukan jawaban berdasarkan data yang nyata.

Berdasarkan pengertian tersebut, hipotesis dapat disimpulkan sebagai jawaban sementara terhadap suatu permasalahan penelitian yang memerlukan pembuktian melalui data empiris. Jawaban ini akan diuji menggunakan metode yang sesuai hingga diperoleh kesimpulan akhir yang valid berdasarkan data yang telah dikumpulkan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

Ho = Tidak terdapat pengaruh kompetensi tenaga kependidikan terhadap motivasi kerja tenaga madrasah tsanawiyah swasta di Kota Bandung.

Ha = Terdapat pengaruh kompetensi tenaga kependidikan terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan madrasah tsanawiyah swasta di Kota Bandung.

G. Penelitian Terdahulu

Untuk memperdalam kajian terkait pengaruh kompetensi tenaga kependidikan terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan di madrasah tsanawiyah swasta di Kota Bandung, penulis telah meninjau beberapa literatur yang relevan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Skripsi, HUBUNGAN ANTARA KOMPETENSI TENAGA KEPENDIDIKA N DENGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA	Terdapat persamaan pada objek yang diteliti, yaitu tenaga kependidikan .	Terdapat perbedaan pada fokus dari objek penelitian, variable y, populasi, sample dan lokasi penelitian	Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan sangat kuat antara kompetensi tenaga kependidikan dengan kualitas

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	PENDIDIKAN (Azkanadya Azahra Rivani, 2023)			sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Majalengka, dengan koefisien korelasi 0,810. Kompetensi tenaga kependidikan dinilai sangat tinggi (4,62), begitu pula kualitas sumber daya manusia (4,43), dan 71,8%, kualitas tersebut dipengaruhi oleh kompetensi tenaga kependidikan.
2	Jurnal, Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Negeri 11 Bandung, (Winayamukti dan Setiadiwibawa 2022)	Terdapat persamaan pada variable x.	Terdapat perbedaan pada Populasi, Sample dan Lokasi Penelitian	Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 11 Bandung, dengan kontribusi kompetensi sebesar 40,5% dan motivasi sebesar 26,7%. Hasilnya juga menyatakan

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
				bahwa kompetensi lebih dominan dibandingkan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru.
3	Jurnal, ANALISIS KOMPETENSI TENAGA KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 18 GARUT (Ikeu Kania, 2020)	Terdapat persamaan pada variabel x, yaitu kompetensi tenaga kependidikan .	Terdapat perbedaan pada pendekatan penelitian dan konteks yang diteliti.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi tenaga kependidikan terdiri dari kepribadian, sosial, dan teknis. Aspek teknis seperti penguasaan TIK belum optimal. Tidak semua tenaga kependidikan mengikuti pelatihan sesuai bidang tugasnya. Peningkatan dilakukan melalui evaluasi bulanan, pelatihan, dan studi banding. Kompetensi terbukti berpengaruh terhadap efektivitas layanan administrasi.
4	Jurnal, Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Terdapat persamaan pada penggunaan	Terdapat perbedaan pada objek penelitian.	Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok (Pattimahu, 2023)	variabel kompetensi dan fokus pada pengaruhnya terhadap aspek lain dalam konteks pekerjaan, yaitu motivasi kerja pada penelitian saya dan kinerja pada penelitian ini.		berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Analisis regresi linier menunjukkan koefisien pengaruh kompetensi sebesar 0,541, artinya semakin baik kompetensi pegawai, semakin meningkat kinerjanya.
5	Jurnal, Kompetensi Tenaga Administrasi Sekolah Terhadap Pelayanan Sekolah Sma Negeri 1 Padang Tualang Kab. Langkat (Sari et al., 2021)	Terdapat persamaan pada variable x dan y	Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif	Penelitian ini menunjukkan bahwa upaya tenaga administrasi di SMA Negeri 1 Padang Tualang dalam meningkatkan kualitas administrasi sekolah meliputi: tidak menunda pekerjaan, memaksimalkan pelayanan kepada guru, karyawan, dan peserta didik, menjalin kerjasama dengan

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
				pemerintah dan lembaga masyarakat, serta menjaga inventaris sekolah. Faktor pendukungnya adalah terciptanya kerjasama yang baik antar staf, saling membantu dalam pekerjaan, menciptakan suasana kerja yang harmonis, serta saling menghargai dan memahami karakter masing-masing staf.
6	Jurnal, Pengaruh Kompetensi Tenaga Pendidik Terhadap Kualitas Pendidikan di Sumatera Barat (Marlina and Sherli 2022)	Terdapat persamaan pada variable x, yaitu Kompetensi Tenaga Kependidikan	Terdapat perbedaan pada Populasi, Sampel dan Lokasi Penelitian	Dari hasil penelitian pengaruh kompetensi tenaga pendidik terhadap kualitas pendidikan di MIS Piladang, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru mempunyai pengaruh terhadap komitmen guru melaksanakan proses pembelajaran.

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
				Persentase guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MIS) Piladang, Kab. Lima puluh Kota, di peroleh 90% tenaga pendidik berkompentensi , 10% kurang berkompentensi karena kurang mampu menggunakan IT sebagai alat dan media pembelajaran.
7	Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SDN 036 Ujung Berung – Ai Ina Afifah Munawwaroh, Dwi Ajeng Maulidya Makalao, & Muhammad Amar Khana (2024)	Sama-sama membahas tenaga kependidikan , khususnya aspek kompetensi dalam pemenuhan kebutuhan SDM pendidikan.	Penelitian ini fokus pada proses rekrutmen dan strategi seleksi di tingkat SD negeri, sedangkan penelitian ini menitikberatkan pada pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja di madrasah	Rekrutmen dilakukan melalui analisis kebutuhan, pembentukan panitia rekrutmen, penentuan persyaratan, dan proses seleksi ketat. Strategi ini diharapkan menghasilkan SDM berkualitas sesuai kebutuhan sekolah.