

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan atau lembaga baik yang bergerak di bidang apapun harus tetap mengembangkan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja karyawan. Ketika kinerja karyawan meningkat maka perusahaan akan berjalan dengan baik, untuk meningkatkan kinerja salahsatunya adalah dengan memberikan kompensasi dan motivasi terhadap karyawan. Menurut Badriyah (2015:154) mengatakan : “Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para pegawai atas kerja yang telah dilakukan”. Kompensasi yang diberikan terhadap karyawan akan membuat karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya. Namun pada kenyataanya banyak perusahaan tidak memberikan kompensasi sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dengan pihak perusahaan, dengan begitu banyak karyawan yang kurang termotivasi didalam lingkungan pekerjaannya.

Sedangkan motivasi Menurut Sutrisno (2017:109) : motivasi adalah variabel yang mendorong seseorang untuk melakukan gerakan tertentu, sehingga motivasi sering diuraikan sebagai elemen pendorong dalam perilaku seseorang. Motivasi merupakan dorongan diri karyawan untuk bekerja dengan baik dan maksimal. Kompensasi dan motivasi berperan sangat penting dalam meingkatkan kinerja karyawan yang harus di berikan oleh perusahaan, kompensasi berfungsi untuk mendorong dan meningkatkan setiap karyawan melaksanakan kinerjanya dengan baik, begitu pula dengan motivasi yang perlu ditingkatkan agar karyawan bisa melaksanakan kinerja dengan baik.

Berhubungan dengan kualitas kinerja mengajar, Pendidikan merupakan suatu hal yang penting dalam kehidupan manusia, pendidikan merupakan penunjang bagi kehidupan seseorang untuk menjadi lebih baik, selain itu juga pendidikan merupakan penunjang kemajuan suatu negara, ketika masyarakat di

suatu negara tersebut mempunyai tingkat pendidikan yang baik maka sumber daya manusia di suatu negara tersebut akan baik juga, karena kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu penunjang kemajuan negara.

Ketika sumber daya manusia (SDM) di suatu negara tersebut baik maka pengelolaan sumber daya alam (SDA) negara tersebut akan terlaksana dengan baik dan optimal. Dengan demikian, diperlukan landasan kinerja instruktur atau guru untuk memberikan pelatihan yang berkualitas. Pendidikan berkualitas akan memberikan individu dengan kualitas dan keseriusan yang dominan. Untuk menciptakan pendidikan berkualitas, tentu saja dimulai dengan memperbaiki kinerja para pengajar supaya bisa lebih bertanggung jawab dalam pekerjaan mengajarnya, supaya tercipta pengajar yang berkualitas.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pengertian guru adalah instruktur yang mahir dengan tugas dasar mengajar, mengarahkan, mengkoordinasikan, mempersiapkan untuk survei dan menilai siswa pada jalur sekolah formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. (Fitria, 2013)

Dalam hal ini seorang guru bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar dan membimbing peserta didik. Seorang guru dituntut untuk berkinerja dengan baik dalam program pengelolaan pendidikan dan pembelajaran, mampu membuat inovasi mengajar dan pengolahan kelas yang baik untuk para peserta didik. Menurut Mangkunegara (2005), Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan dalam kualitas dan jumlah yang dicapai oleh pekerja dalam melakukan komitmennya dengan segala komitmen yang diberikan kepadanya. (Fitria, 2013)

Dalam hal ini kinerja merupakan hasil dari kerja yang dilakukan karyawan, seorang karyawan dituntut untuk bekerja dengan maksimal supaya hasil kinerja lebih baik serta pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan harus sesuai dengan tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut dan harus bertanggung jawab atas segala tugas yang diberikan kepadanya agar hasilnya bisa lebih baik dan berfokus bekerja pada satu tujuan yang ditugaskan.

Salahsatu cara untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai karena kompensasi dianggap merupakan hal penting dalam meningkatkan kinerja mengajar guru, karena dengan memberikan kompensasi yang sesuai maka semua kebutuhan para guru akan tercukupi sehingga para guru akan lebih memfokuskan pekerjaannya pada satu tempat yang bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Karena kompensasi sangat berkaitan erat dengan kesejahteraan, ketika kesejahteraan guru terpenuhi maka pekerjaan guru akan lebih baik, lebih semangat dan lebih optimal.

Selain itu, presentasi pendidik juga dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi, Menurut (M. S. Hasibuan, 2014) motivasi merupakan pengaturan atau dorongan penting yang menghasilkan vitalitas dari seorang pekerja, sehingga mereka akan tertarik, bekerja dengan baik, dengan berbagai upaya mereka untuk mewujudkan pemenuhan. Menurut GR. Terry, Motivasi adalah keinginan yang ditemukan pada seseorang yang menyegarkannya untuk bergerak. Dalam pelaksanaan pekerjaannya, seorang pendidik juga membutuhkan dukungan atau inspirasi dari dalam dirinya untuk bekerja lebih baik, oleh karena itu, untuk membuat eksekusi instruktur yang lebih ideal membutuhkan inspirasi yang sangat tinggi untuk menggerakkan dirinya untuk bekerja dengan mengagumkan., ketika pekerjaan guru telah baik dalam proses mengajar siswa, maka akan tercipta pendidikan nasional yang berkualitas dan akan tercipta output siswa yang unggul dan berdaya saing.

MTS PSA Al-Azhariyyah merupakan salah satu institusi pendidikan di kota tasikmalaya yang kegiatannya berfokus di bidang pendidikan Madrasah Tsanawiah atau setara SMP (Sekolah Menengah Pertama). Merupakan salah satu sekolah swasta di tasikmalaya tentunya lembaga pendidikan Al-Azhariyyah berusaha untuk menghasilkan lulusan yang unggul dan berdaya saing sesuai visi madrasah yaitu TIKMADA (Taqwa Intelek Kreatif Mandiri Berdaya Saing). MTS PSA Al-Azhariyyah berdiri pada thun 2007, masih cukup muda dan tentunya memerlukan guru yang berkualitas dengan kinerja yang optimal untuk membangun suasana belajar yang kondusif agar menghasilkan lulusan yang

berkualitas unggul dan berdaya saing. Oleh sebab itu kinerja dari pada guru MTS PSA Al-Azhariyyah perlu perhatian.

Dalam rangka meningkatkan kinerja guru MTS PSA Al-Azhariyyah, hal pertama yang harus diperhatikan adalah pemberian kompensasi yang sesuai dan peningkatan motivasi mengajar guru. Hal utama yang perlu diperhatikan adalah pengaturan gaji yang pas dan inspirasi motivasi yang diperluas untuk tenaga pendidik. Sebab pemberian gaji berhubungan erat dengan segala ketentraman tenaga pendidik untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka guru akan bekerja lebih semangat dan bekerja dengan optimal. Motivasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja, ketika guru mempunyai motivasi mengajar yang tinggi maka kinerja yang ditampilkan akan sangat baik.

Berlandaskan wawancara dengan beberapa tenaga pendidik dan kependidikan, terdapat keadaan kerja tenaga pendidik yang masih kurang baik dan kurang optimal dalam mengajarnya. Sehingga kegiatan mengajar yang kurang optimal atau bahkan tidak hadir.

Adapun data hasil absensi selama satu tahun pada tahun 2021 MTS PSA Al-Azhariyyah.

Table 1. Data jumlah keterlambatan tenaga pendidik

No	Bulan	Jumlah Keterlambatan (orang)
1.	Januari	7
2.	Februari	5
3.	Maret	10
4.	April	11
5.	Mei	12
6.	Juni	10

7.	Juli	18
8.	Agustus	8
9.	September	17
10.	Oktober	20
11.	November	9
12.	Desember	13
Jumlah		140

Sumber: (Data primer 2021)

Dari data tabel diatas terjadi banyak sekali ketidakhadiran dalam setiap bulannya, hal ini diindikasikan adanya pengaruh dari kompensasi dan motivasi terhadap pegawainya yang kemudian akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada organisasi tersebut.

Dengan pemberian kompensasi yang cukup dan sesuai serta motivasi tinggi terhadap pekerjaannya mungkin ini akan menjadi solusi yang baik dari problem sekarang. Oleh sebab itu penelitian ini mengambil judul:

“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU MTS PSA AL-AZHARIYYAH”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja mengajar guru yang tidak optimal sehingga proses mengajar terhadap siswa tidak berjalan dengan baik
2. Kualitas kinerja guru yang tidak baik membuat kecemasan terhadap masa depan institusi pendidikan
3. Tidak adanya dorongan bagi guru untuk bekerja dengan maksimal terhadap tanggung jawabnya

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru MTS PSA Al-Azhariyyah
2. Apakah terdapat pengaruhh motivasi terhadap kinerja guru MTS PSA Al-Azhariyyah
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru MTS PSA Al-Azhariyyah.

D. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru MTS PSA Al-Azhariyyah
2. Untuk menganalisis dann mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru MTS PSA Al-Azhariyyah
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru MTS PSA Al-Azhariyyah.

E. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat dari tinjauan ini untuk menjadi landasan pengembangan kinerja guru di lembaga pendidikan, dan diharapkan bisa menjadi sumber pembelajaran dalam meningkatkan kinerja, serta bisa menjadi landasan dani referensii bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- Bagi peneliti

Untuk memperluas informasi dan keterlibatan pengalaman dengan menerapkan informasi untuk isu-isu asli.

- Bagi sekolah
Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja guru dapat bekerja dengan baik dan optimal, untuk menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran dalam mengambil tindakan terhadap kebijakan dalam kepegawaian.

F. Kerangka Berfikir

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam hazmanan (2017:5) menyatakan bahwa Kompensasi adalah apa yang seorang pegawai dapatkan sebagai imbalan atas pekerjaan yang diberikan, baik upah per jam atau kompensasi intermiten yang dikelola oleh bagiann personalia.(Pada et al., 2019)

Menurut Dessler (2007, hlm. 46) Kompensasi adalah segala bentuk kompensasi atau imbalan yang berlaku untuk pekerja dan muncul dari pekerjaan mereka, dan memiliki dua komponen. Adaa pembayarann keuangann langsung dan ada pembayarann tidak langsung dalam bentuk tunjangan dan sebagainya.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan atau upah yang di terima olehh pekerja atas pekerjaannya, sesuai teori di atas dapat dijadikan acuan bahwa kompensasi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karena dari kompensasi ini akan masuk kepada kesejahteraan dan akan menopang segala kebutuhan kinerja, ketika kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka pekrja akan bekerja dengan baik giat dan optimal.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Motivasi adalah dorongan individu untuk bertindak dengan tujuan tertentu. Motivasi pada dasarnya adalah ekspres psikologis yangg mendorongg seseorangg untuk melakukan aktivitas atau tindakann dan memberikan kekuatan yang mendorong pencapaiann pemenuhann keinginan, kebutuhann, memberikan pemenuhan, atau mengurangi ketidak seimbangan. Motivasi

tidak akan muncul dalam diri seseorang, jika dia tidak merasakan dorongan yang akan menumbuhkan aktivitas atau tindakan. Perbaikan yang disebut ada yang berasal dari dalam dan dari luar individu. motivasi juga berarti kekuatan, dorongan, kebutuhan, jiwa, atau komponen mental yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai norma-norma yang tepat Menurut Sedarmayanti (2009:65) Motivasi adalah keadaan pikiran yang menyediakan energi yang merangsang aktivitas dan mengarah pada pemenuhan kebutuhan. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Juliansyah (2013:22) Motivasi merupakan suatu kondisi yang bergerak atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu aktivitas dengan sengaja, serta dorongan aset yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia.

Motivasi adalah dorongan utama yang menghasilkan seseorang dari asosiasi yang bersedia dan mampu menerapkan kapasitas sebagai bakat atau kemampuan, energi dan waktu untuk mengoordinasikan berbagai kegiatan yang menjadi kewajibannya dan memenuhi komitmennya, untuk mencapai tujuan dan tujuan asosiasi yang benar-benar ditetapkan sebelumnya.” (Siagian, 2004: 138).

Berdasarkan teori-teori di atas, motivasi adalah sebuah dorongan manusia untuk melakukan sesuatu dengan keyakinan diri baik itu dorongan dari luar diri seseorang atau pun dorongan dari dalam diri seseorang ketika motivasi seseorang tersebut untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan optimal maka kinerja tersebut akan menghasilkan kinerja yang cukup baik

Teori Maslow yang dikutip oleh Siagian (2009:287) pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu: 1) Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan. 2) Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual. 3) Kebutuhan sosial. 4) Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol- simbol status. 5) Aktualisasi diri.

3. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja

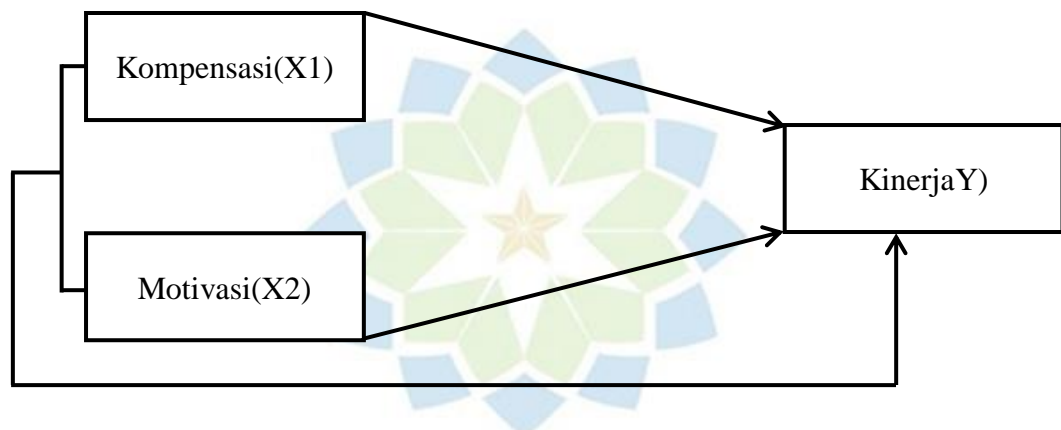
Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut E. Mulyasa (2004), kinerja dapat diartikan dengan “output drive from processes, human or other wise” jadi kinerja merupakan hasil dari suatu proses manusia.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil proses yang dilakukan manusia untuk mencapai suatu tujuan yang di inginkan.

Karena motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru tujuan dalam penelitian ini. Menurut Abdullah Munir (2008), Kinerja tenaga pendidik/guru dapat diuraikan sebagai konsekuensi dari pekerjaan tergantung pada evaluasi kewajiban dan unsur-unsur tugas sebagai guru, administrasi, supervisor, inovator, dan motivator dan apa pun penilaian diselesaikan oleh kantor tertentu baik didalam maupun diluar lembaga. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dijelaskan bahwa Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama yaitu : 1) kompetensi pedagogik 2) kompetensi kepribadian 3) kompetensi sosial dan 4) kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

- Indikator kompensasi (X_1)
 - a. Insentif
 - b. Tunjangan
- Indikator motivasi (X_2)
 - a. Kebutuhan fisiologis
 - b. Kebutuhan akan rasa aman
 - c. Kebutuhan sosial
 - d. Kebutuhan Penghargaan
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri

- Indikator kinerja guru
 - a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
 - b. Penguasaan materi yang diajarkan kepada peserta didik
 - c. Penguasaan metode dan strategi mengajar
 - d. Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik
 - e. Kemampuan mengolah kelas
 - f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi



Sumber: (Data diolah oleh Peneliti 2021)

Gambar 1. Kerangka berfikir

G. Penelitian Terdahulu

Table 2. Penelitian terdahulu

No	Namai penelitian (Tahun)	Judul penelitian	Hasil penelitian
1	Erik Martinus (2016)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Devina surabaya	Dari hasil penelitian Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Yesmira Syamra (2016)	Pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru smk negeri pariwisata dikotak padang	Dari hasil penelitian kompensasi finansial, kompetensi profesional, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
3	RISTRA ASTRANI, (2019)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru smp negeri 33 bandar lampung	.Dari hasil penelitian kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Sumber:(Data olahan peneliti 2021)

H. Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian diatas tentang penelitian terdahulu maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Hipotesisi 1

H_0 : Tidak terdapat pengaruh negatif kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y) guru

H_a : Terdapat pengaruh positif kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y) guru

- Hipotesisi 2

H_0 : Tidak terdapat pengaruh negatif motivasi (X2) mengajar terhadap kinerja (Y) guru

H_a : Terdapat pengaruh positif motivasi (X2) mengajar terhadap kinerja (Y) guru

- Hipotesisi 3

H_0 : Tidak terdapat pengaruh negatif kompensasi (X1) dan motivasi (X2) mengajar terhadap kinerja (Y) guru

H_a : Terdapat pengaruh positif kompensasi (X1) dan motivasi (X2) mengajar terhadap kinerja (Y) guru