

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan memiliki fungsi yang strategis untuk mencapai tujuan nasional. Peningkatan mutu pendidikan harus terus dilakukan agar tujuan nasional dapat tercapai. Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan.

Pendidikan memiliki fungsi yang strategis untuk mencapai tujuan nasional. Secara makro, pendidikan merupakan jantung sekaligus tulang punggung masa depan bangsa dan negara (Faradis, 2014:7). Bahkan keberhasilan pembangunan suatu bangsa sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam memperbaiki dan memperbarui sektor pendidikannya. Upaya rekonstruksi tersebut diarahkan pada upaya pencapaian dan peningkatan mutu pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan harus terus menerus dilakukan agar tercapai tujuan pendidikan nasional. Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh sumber daya manusia yang terlibat dan berperan dalam proses dunia pendidikan.

Guru merupakan salah satu faktor penentu pada tingkat tinggi rendahnya hasil mutu pendidikan. Komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral adalah guru, karena guru selalu terkait dan bersinggungan dengan komponen manapun pada sistem pendidikan. Peranan utama dalam membangun dunia pendidikan dipegang oleh guru, khususnya pendidikan formal di madrasah.

Keberhasilan peserta didik juga ditentukan oleh kinerja guru, terutama dalam kaitannya pada proses kegiatan belajar mengajar di madrasah. Pendidikan yang berkualitas sangat berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil dari kinerja guru. Oleh sebab itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas (Bastian, 2013:8).

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji dari penyelenggaraan pendidikan pada level mikro adalah kinerja mengajar guru. Tanpa denyut keterlibatan aktif korps guru, kebijakan pembaruan pendidikan secanggih apa pun akan berakhir sia-sia. Kualitas kinerja mengajar guru salah satunya tercermin dari hasil belajar yang diraih peserta didik. Belum optimalnya hasil belajar peserta didik akan mengakibatkan lulusan kurang mampu menghadapi tuntutan zaman yang sering disoroti oleh masyarakat pemakai lulusan tersebut.

Perkembangan ilmu dan teknologi yang sangat cepat akan membuat keadaan ini lebih parah jika tidak diantisipasi dengan cepat dan tepat, karena akan memperlebar jurang pemisah antara yang seharusnya diketahui dan yang diketahuinya. Implikasinya akan terjadi kesenjangan antara *supply* dan *demand* tenaga kerja yang memberi dampak pada pengangguran. Dengan demikian pemecahan masalah ini secara praktis akan berguna bagi peningkatan kualitas tenaga kerja yang diharapkan oleh dunia usaha dalam menghadapi persaingan. Secara normatif hal ini dilakukan dalam rangka mewujudkan amanat Undang-Undang nomor 20 Tahun 20033 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 15, yang menyebutkan bahwa pendidikan kejuruan merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu.

Belum optimalnya hasil belajar peserta didik, yang menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia salah satunya disebabkan oleh kualitas guru yang masih memprihatinkan. Hal ini didukung dengan fakta empirik yang menunjukkan bahwa guru di Indonesia tidak memiliki kualitas sesuai standarisasi pendidikan nasional (SPN), dari data statistik *Human Development Index* (HDI) terdapat 60% guru SD, 40% SLTP, SMA 43%, SMK 34% dianggap belum layak untuk mengajar di jenjang masing-masing. Selain itu, 17,2% guru atau setara dengan 69.477 guru mengajar bukan bidangnya<sup>4</sup>. Bagaimana kualitas pendidikan di Indonesia akan bermutu apabila masih banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang studinya atau tidak memiliki kualifikasi yang sesuai dengan bidang studinya.

Sardiman (2015:90) mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh

karena itu guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di madrasah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru juga merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Sardiman (2015:125) mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja guru dapat dilihat dari penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan kepadanya oleh pihak madrasah, antara lain adalah mengajar di kelas, membuat perangkat mengajar, membuat perangkat penilaian, menganalisis hasil penilaian, dan tugas-tugas lain dari madrasah yang dibebankan kepadanya.

Supriadi (1999:45) menyatakan kinerja guru adalah usaha guru dalam meningkatkan hasil belajar peserta didik melalui pengajaran. Kinerja guru adalah

kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam proses pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kualitas dari kinerja guru tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar peserta didik. Hal ini karena kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar peserta didik yang baik dan pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas.

Kinerja merupakan nilai-nilai yang dipilih secara sadar yang pada akhirnya menjadi karakter dan kebiasaan bagi seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas. Dalam istilah lain kinerja merupakan konsepsi-konsepsi dan pandangan terhadap lingkungan yang sudah lama mengendap dalam pikiran yang bersumber dari sistem nilai yang telah mengintegrasikan dan menginternalisasi pada diri individu yang pada akhirnya hal tersebut menjadi suatu kebiasaan, apakah kebiasaan dalam berbuat, bertindak dan berperilaku. Pandangan terhadap nilai-nilai inilah yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Jika seseorang memandang nilai tersebut sebagai hal yang positif maka akan menjadi pendorong atau motivasi bagi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya, demikian pula sebaliknya.

Seorang guru disebut sebagai guru profesional apabila memiliki kemampuan dalam mewujudkan kinerja profesi guru dengan sebaik-baiknya dalam mencapai tugas keprofesionalannya seperti yang tercantum di dalam UU No 14 tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berkewajiban merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Keoptimalan kerja guru juga harus selaras dengan tujuan pendidikan dan diintegrasikan dengan komponen madrasah, baik itu kepala madrasah, guru, karyawan maupun anak didik. Pencapaian kerja yang optimal tersebut akan membuat kinerja guru juga akan meningkat.

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Pasal (1) Setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional. Kompetensi guru diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru

dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Hal ini sesuai dengan Keputusan Mendiknas No. 045/U/2002 yang menjelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Pasal 10 Undang Undang Guru dan Dosen (UUGD) menyebutkan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Diantara empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru peneliti hanya membatasi kompetensi profesional yang dinilai mempunyai pengaruh cukup erat dengan kinerja guru. Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di madrasah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Teori yang menunjukkan adanya keterkaitan antara kompetensi dengan kinerja guru yang diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan ini merujuk kepada pendapat Robbins (2001:173) pada bagian terdahulu telah *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O) yang dapat dinyatakan dalam formula kinerja = f (A x M x O).

Kompetensi profesional guru adalah kemampuan seseorang dalam hal penguasaan materi pembelajaran pendidikan secara luas dan mendalam melalui penguasaan substansi keilmuan bidang studi dan materi kurikulum mata pelajaran, yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (Triyanto, 2007:72). Hal ini didukung oleh Feryal (1995: 78) bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Kompetensi guru adalah sejauh mana guru memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan mengajar dengan menggunakan metode yang baik di depan kelas. Selain itu Wahjanto menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Selain dengan meningkatkan kompetensi profesional guru, motivasi juga merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi guru untuk meningkatkan

kinerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja (Anoraga, 2001:35). Guru tidak akan memiliki kinerja yang baik tanpa adanya motivasi yang tinggi.

Menurut Sardiman (2015:85) motivasi memiliki fungsi untuk: 1) mendorong manusia untuk berbuat, sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Jadi motivasi adalah sebagai penggerak dari setiap kegiatan yang akan dilakukan, 2) menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak tercapai. Motivasi memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya, dan 3) menyeleksi perbuatan, yaitu dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan-tujuan tersebut. Dengan motivasi yang tinggi guru akan memiliki prestasi/kinerja yang baik.

Upaya pencapaian mutu pendidikan tersebut bukan saja bergantung pada Guru Profesional tetapi juga secara teknis akan sangat ditentukan oleh seberapa baik kinerja guru dalam proses pembelajaran. Pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut *level of performance*. Orang yang memiliki kinerja tinggi biasanya disebut orang yang produktif. Sebaliknya orang yang kinerjanya tidak sampai level standar disebut tidak produktif atau *berperformance* rendah. Di dalam Al Quran Surat Al-Ahqaaf: 19, Allah SWT berfirman:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

[Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka balasan pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan].

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik bagi organisasi maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.



Berkaitan dengan kinerja ini, Mangkunegara (2017:7) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Hasil kerja yang dicapai dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja guru terlihat dari berapa besar hasil penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan kepadanya oleh pihak madrasah, antara lain adalah mengajar di kelas, membuat perangkat mengajar, membuat perangkat penilaian, menganalisis hasil penilaian, melakukan tindak lanjut dari hasil penilaian serta tugas-tugas lain dibebankan madrasah kepadanya.

Menurut Supriadi (2014: 98) menyatakan bahwa kinerja guru adalah usaha yang dilakukan guru dalam meningkatkan hasil belajar peserta didik dengan pengajaran. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha yang dilaksanakan guru dalam mengemban tugas pembelajaran sebaik-baiknya pada proses pengajaran, pelaksanaan pada kegiatan proses pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Misalnya, kualitas dari kinerja guru ekonomi tidak terlepas dari bentuk pencapaian hasil belajar ekonomi. Hal ini dikarenakan kinerja guru sangat menentukan dalam keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud. Hasil belajar peserta didik yang baik akan mencetak lulusan yang berkualitas sehingga tercermin meningkatnya mutu pendidikan.

Baik buruknya kinerja guru dalam proses pembelajaran tidak dipengaruhi faktor tunggal melainkan multi faktor. Menurut Mulyasa (2016:227) pencapaian kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas. Sedangkan faktor eksternal yaitu penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala madrasah, hubungan interpersonal sesama guru, adanya pelatihan, kelompok diskusi terbimbing, dan layanan perpustakaan. Faktor internal adalah faktor yang bersumber dari dalam diri sendiri seperti motivasi bekerja, keinginan dan cita-cita termasuk keinginan untuk meraih prestasi dalam bekerja, Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berada diluar diri sendiri seperti lingkungan belajar, tempat tugas, suasana kantor/dan lain sebagainya. Salah satu faktor yang menjadi

tolak ukur keberhasilan madrasah adalah kinerja guru dalam mengajar. Kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta

Bahwa guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tataran institusional dan eksperiensial, sehingga upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari aspek guru dan tenaga kependidikan lainnya yang menyangkut kualitas keprofesionalannya maupun kesejahteraan dalam satu manajemen pendidikan yang professional (Eriwanti, 2013: 6)

Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan karena tidak ada unsur pendorong. Motivasi kerja guru mempersoalkan bagaimana caranya agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, ketrampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik, bila tidak maka guru tidak akan berhasil untuk mendidik. Apabila guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran di madrasah sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah motivasi kerja guru berdasarkan penjelasan diatas bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja guru adalah dorongan yang ada di dalam diri seorang guru yang mendorong dirinya untuk mengerjakan suatu pekerjaan dalam bentuk tugas-tugas keguruan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhannya sebagai guru.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi kerja. Kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu yang menimbulkan motif atau pemberian motif, menjadikan motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan



tujuannya. Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan karena tidak ada unsur pendorong. Motivasi kerja guru mempersoalkan bagaimana caranya agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, ketrampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik, bila tidak maka guru tidak akan berhasil untuk mendidik. Apabila guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran di madrasah sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Menurut Abdul Djalil Zuhri (2013:21) terdapat 3 fungsi motivasi yaitu (1) mendorong manusia untuk berbuat, sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Jadi motivasi adalah sebagai penggerak dari setiap kegiatan yang akan dilakukan; (2) menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak tercapai. Motivasi memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya; serta (3) menyeleksi perbuatan, yaitu dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan-tujuan tersebut sehingga dengan motivasi yang tinggi, guru diharapkan memiliki prestasi kerja/kinerja yang baik. Secara logis, kegiatan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru.

Titin Eka Ardiana (Jurnal Akuntansi Dan Pajak, Vol. 17, NO. 02, JANUARI 2017- 14) dalam penelitian yang berjudul pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi smkdi kota madiun, dari penelitian tersebut disimpulkan bahwa: motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80,6%, selebihnya sebesar 19,4% kinerja guru akuntansi ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

Guru dengan pelaksanaan iklim organisasi yang baik dan memiliki motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan suka rela, tulus, penuh semangat pengabdian yang akhirnya dapat membuat produktivitas kerja guru

meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksanaan supervisi kepala madrasah dan motivasi kerjanya rendah maka guru dalam bekerja kurang bergairah, hal ini dapat mengakibatkan produktivitas guru menurun.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi guru. Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Pasal (1) menjelaskan bahwa, setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional. Kompetensi guru diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Pasal 1 Undang Undang Guru dan Dosen (UUGD)<sup>19</sup> menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dasar, dan menengah, sedangkan pasal 10 menyebutkan kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional. Diantara empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru peneliti hanya membatasi kompetensi profesional yang dinilai mempunyai pengaruh cukup erat dengan kinerja guru.

Masalah rendahnya kinerja guru sebagaimana yang diuraikan di atas, tentu tidak terjadi dengan sendirinya, tetapi disebabkan karena adanya berbagai faktor yang mempengaruhi, baik faktor yang memiliki pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Secara teoritis, ada beberapa faktor yang menyebabkan kinerja seseorang tidak sesuai dengan harapan, dan ada juga faktor yang dapat terjadi sebagai akibat dari permasalahan kinerja tersebut.

Secara faktual, kinerja guru khususnya guru Madrasah Ibtidaiyah Se-kabupaten Batubara belum maksimal dapat dilihat berdasarkan fakta lapangan diantaranya masih dijumpai guru yang masuk ke kelas tanpa adanya persiapan dan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media pembelajaran yang rendah, belum melibatkan peserta didik dalam berbagai pengalaman belajar, kepemimpinan yang tidak aktif di kelas dari guru, motivasi kerja yang rendah yang ditandai dengan keterlambatan datang dan masuk kelas, keyakinan akan kemampuan diri yang rendah, kurangnya kemampuan untuk menghadapi

tantangan dan menyelesaikan pekerjaan, kurangnya pengetahuan tentang diri dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri maupun profesinya. Fakta empiris ini memperlihatkan masih rendahnya kualitas guru.

Data dan fakta empiris diatas merupakan salah satu indikator belum maksimalnya kinerja guru sebagai seorang profesional dan masih banyaknya permasalahan yang ditunjukkan dari kualitas kinerja guru. Diperlukan Pendekatan manajemen yang tersistem untuk dapat mengatasi masalah rendahnya kinerja guru tersebut. Karena kajian individu dalam organisasi merupakan kajian yang mendasar dalam teori perilaku organisasi, menganalisa kinerja guru akan sangat efektif dengan menggunakan pendekatan serta penerapan model-model pengembangan kinerja individu dalam teori perilaku organisasi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, faktor perbedaan individu merupakan faktor yang paling banyak mendapat perhatian sebagai faktor penentu kinerja. Ivancevich, Konopaske dan Matteson mengidentifikasi sejumlah variabel perbedaan individu yang mempengaruhi perilaku kerja (*work behavior*) yaitu: 1) faktor kepribadian (*personality*) baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti *variable big five personality dimentions*, *locus of control*, dan *self-efficacy*, 2) pengaruh langsung faktor kemampuan dan keterampilan (*ability & skill*), seperti kemampuan mental (*mental ability*) yang terlihat dari semangat kerja (etos kerja), *emotional intelligence*, dan *tacid knowledge*, 3) faktor persepsi (*perception*) berkaitan dengan *object* seperti pekerjaan atau jabatan, *people* seperti pemimpin atau seseorang, *events* seperti peristiwa atau kejadian pada waktu dan tempat tertentu, dan lingkungan baik lingkungan fisik maupun sosial lainnya, dan 4) faktor sikap (*attitude*) meliputi *job satisfaction* dan *commitment*. Faktor perilaku kerja (*work behavior*) yang dimaksudkan meliputi produktivitas, kreativitas dan kinerja.

Colquit, Lepine, dan Wesson dalam bentuk suatu model yang disebut *Integratif Model of Organization Behavior* menegaskan bahwa *outcomes* individu yang dianggap turut mempengaruhi perilaku kinerja dan komitmen organisasi terdiri atas: kepuasan kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, serta pembelajaran dan pengambilan keputusan. Sementara itu, mekanisme individu dipengaruhi oleh mekanisme organisasi yang terdiri atas, budaya organisasi dan

struktur organisasi, mekanisme kelompok, yang terdiri: gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, karakteristik tim, serta karakteristik individu, yang terdiri atas: kepribadian dan nilai budaya serta kemampuan (Colquitt, Lepine dan Wesson, 2009:8).

Benardin dan Russel (2005:170) menjelaskan faktor penentu besar kecilnya kinerja adalah pengetahuan, keterampilan, kompetensi (kemampuan), sikap, dan Faktor ke empat yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam proses pembelajaran adalah kepuasan kerja. Guru merupakan aset madrasah yang sangat berharga dan harus dikelola dengan sebaik- baiknya oleh setiap lembaga pendidikan agar dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal. Satu hal yang harus menjadi perhatian madrasah adalah iklim organisasi para guru, karena jika guru yang bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bebas mengembangkan segala potensi yang dimiliki, maka secara otomatis guru tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap tugas pendidikan dan pembelajarannya. Iklim organisasi pegawai dapat dilihat tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman kerja, atasan, mengikuti aturan - aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai.

Rendahnya motivasi dan kinerja guru salah satu penyebabnya adalah iklim organisasi yang kurang terpenuhi. Berbagai hasil dari penelitian kinerja seseorang sangat berkaitan dengan puas atau tidaknya seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini ditunjukkan dengan hasil dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Robbins (2021: 89) mengatakan pencapaian tingkat iklim organisasi berkaitan dengan aspek-aspek: 1) pekerjaan itu sendiri, 2) kebijakan perusahaan, 3) imbalan finansial (gaji) serta status dalam pekerjaan, dan 4) penghargaan serta hasil-hasil kelompok/kinerja kelompok.

Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah iklim organisasi yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilatar belakangi oleh faktor: 1) imbalan jasa, 2) rasa aman, 3) hubungan antar pribadi, 4) kondisi lingkungan kerja, 5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri (Robbins, 2021:99).

Iklm organisasi pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat ioklim organisasi yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Darma, 2014: 245). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Iklm organisasi adalah keadaan emosional

Iklm organisasi merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian iklm organisasi merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Handoko (2013:78) "iklm organisasi (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Iklm organisasi mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan kerja yang dialami para guru akan diungkapkan dalam berbagai bentuk sikap dan perilaku tentu pada tenaga kerja karyawan dapat diungkapkan kedalam berbagai macam cara, misalnya selain meninggalkan pekerjaan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka. Jika guru tersebut meninggalkan pekerjaannya karena merasa tidak puas maka akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber Kondisi ideal tersebut ternyata belum seluruhnya sesuai dengan fakta empiris dilapangan.

Banyak penelitian yang telah membahas mengenai bagaimana iklim organisasi mempengaruhi kinerja guru dalam sebuah lembaga, seperti yang diungkapkan oleh Imam Solikhul Hadi yang di muat dalam jurnal Quality Vol. 4, No. 1, 2016: 199-216, yang meneliti terkait pengaruh iklim organisasi dan motivasi mengajar terhadap kinerja profesional guru SMA, SMK, MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus, yang menyimpulkan bahwa: 1) berdasarkan



persepsi responden terhadap iklim organisasi, diperoleh nilai berkisar 116-150, dengan skor total 20 409 dan skor rata-rata 130,79 yang dalam hal ini termasuk kategori cukup baik, 2) berdasarkan persepsi responden tentang pengaruh motivasi mengajar tenaga kerja diperoleh dari skor kinerja guru berkisar 107-151, dengan skor total 20.191,00 dan skor rata-rata 134,43 adalah kategori baik., 3) berdasarkan tingkat pengaruh variabel organisasi iklim ( $X_1$ ) dan variabel motivasi mengajar ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 0,73 atau 73,0%. Angka ini menunjukkan bahwa kinerja guru ( $Y$ ) secara bersama-sama (simultan) dipengaruhi oleh variabel organisasi iklim ( $X_1$ ) dan motivasi mengajar variabel ( $X_2$ ) sebesar 73,0% sedangkan sisanya 27% dipengaruhi oleh faktor lain.

Begitu juga penelitian yang diungkapkan oleh Herman, Djailani AR, dan Sakdiah Ibrahim, yang dimuat dalam Jurnal Administrasi Pendidikan Volume 4, No. 2, November 2014, dengan judul pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerjaterhadap kinerja guru. Dalam tulisa tersebut di kemukakan bahwa iklim organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru. Besarnya pengaruh iklim organisasi secara langsung terhadap kinerja guru adalah  $(0,7401 > 0,2759) = 55 \%$ .Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru. Besarnya pengaruh kepuasan kerja secara langsung terhadap kinerja guru adalah  $(0,7192 > 2,759) = 51,73\%$ . Iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru. Besarnya pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru di sekolah adalah  $(0,7994 > 0,2759) = 63,9\%$ . Model teoritik yang dikembangkan dalam penelitian ini ternyata telah teruji secara empiris pada Madrasah Tsanawiyah di Kota Lhokseumawe pada taraf signifikan, berarti model empiris iklim organisasi dan kepuasan kerja dapat terima sebagai model kinerja guru.

Pada penelitian internasional Marto Silalahi dkk dengan judul Analysis of Teacher Performance Assessed from the Aspects of Organizational Culture, Motivation, and Competence Vol. 5 NO. 3 (2021): August yang menyimpulkan bahwa: *The results of this study indicate that of the three developed hypotheses, all hypotheses are accepted. The first hypothesis shows that there is a significant*



*influence of organizational culture on teacher performance. This is important for schools to pay attention to regarding the application of organizational culture. The implementation of an organizational culture that is too rigid will lead to a less than optimal work culture. Furthermore, the second hypothesis shows that motivation has a significant effect on teacher performance. To be able to increase the motivation of teachers, the school can give appreciation for their work so that teachers are more enthusiastic and can improve the quality of their work, it is better if teachers increase their enthusiasm so that whatever work is assigned can be completed with satisfactory results. Then, the third hypothesis shows that there is a significant effect of competence on teacher performance. There needs to be encouragement from the school for teachers to improve their competence. It is better if school principals need to motivate teachers, especially senior teachers, to participate in training and develop their competencies.*

Dari penelitian di atas diketahui bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa dari ketiga hipotesis yang dikembangkan, seluruh hipotesis diterima. Hipotesis pertama menunjukkan terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Hal ini penting untuk diperhatikan sekolah terkait penerapan budaya organisasi. Penerapan budaya organisasi yang terlalu kaku akan menimbulkan budaya kerja yang kurang maksimal. Selanjutnya hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Untuk dapat meningkatkan motivasi guru maka pihak sekolah dapat memberikan apresiasi terhadap pekerjaannya agar guru lebih semangat dan dapat meningkatkan kualitas kerjanya, ada baiknya guru meningkatkan semangatnya agar apapun pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan dengan hasil yang memuaskan. Kemudian hipotesis ketiga menunjukkan terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja guru. Perlu adanya dorongan dari pihak sekolah agar guru dapat meningkatkan kompetensinya. Sebaiknya kepala sekolah perlu memotivasi guru, khususnya guru senior, untuk mengikuti pelatihan dan mengembangkan kompetensinya.

Berdasarkan hasil pra penelitian dengan metode observasi dan wawancara yang peneliti lakukan di Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Batubara, menunjukkan bahwa 45% kinerja guru belum optimal. Masih terdapat sebagian

guru yang kurang mengembangkan RPP secara maksimal, hal ini terlihat banyak guru yang memiliki RPP hanya sebatas *copy paste* yang di dapat dari madrasah lain atau internet namun tidak disesuaikan dengan kondisi madrasah di mana tempat mereka bekerja. Pada RPP yang dibuat, didalamnya tidak disertai dengan media pembelajaran sebagai penunjang pembelajaran seperti peta konsep, *power point*, dan alat peraga lainnya. Andaikan ada media maka sarananya tidak terpenuhi hanya sebatas apa yang tertulis di dalam RPP. Masih ada guru yang belum bisa menggunakan dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran secara maksimal. Masih ada guru yang belum mampu mengoperasikan komputer bahkan memanfaatkan/menggunakan LCD dalam proses pembelajaran yang telah disediakan oleh pihak madrasah, masih diperlukan pengoptimalan kemampuan guru dalam perencanaan pembelajaran, pemahaman mengenai landasan kependidikan, serta pengembangan pengajaran yang berkaitan dengan metode dan bahan ajar. Pencapaian kompetensi yang optimal akan berimbas pada peningkatan kinerja guru yang optimal pula.

Berdasarkan data yang di dapatkan oleh peneliti di madrasah tsanawiyah swasta di Kabupaten Batubara dan dokumen kehadiran para guru, 25 % guru masih sering terlambat hadir di madrasah, tidak memberitahu ketidakhadiran, datang ke madrasah tanpa persiapan mengajar, guru hanya sebatas mengajar sebagai kewajibannya tanpa ada bimbingan moral kepada peserta didik dan juga antara guru dan kepala madrasah berkomunikasi hanya pada waktu menandatangani DP3/SKP, RPP, Silabus dan administrasi pendidikan lainnya.

Belum optimalnya guru dalam membelajarkan peserta didik disebabkan oleh rendahnya motivasi yang dimiliki, sehingga akhirnya berdampak pada rendahnya kinerja guru. Hal tersebut mengindikasikan bahwa iklim organisasi dan profesionalisme yang dilakukan oleh guru belum berjalan secara optimal sehingga menyebabkan komunikasi akademik antara guru dan kepala madrasah belum berjalan efektif. Rendahnya kemampuan guru dalam membuat dan menyiapkan perangkat pembelajaran termasuk bahan ajar dan penggunaan media teknologi informasi (komputer) tersebut menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru perlu mendapatkan perhatian khusus dan harus terus ditingkatkan. Guru yang sering datang terlambat bahkan tidak hadir menjalankan

tugas pembelajaran tanpa alasan yang jelas, dapat dimaknai sebagai akibat ketidakpuasan dalam menjalankan tugas. Ketidakpuasan dalam bekerja akan berdampak pula pada motivasi dan semangat dalam menjalankan tugas. Rendahnya kompetensi profesional guru tersebut dapat dilihat dari data hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) pada Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Batubara sebagai berikut:

**Tabel 1.1: Rekapitulasi Hasil Persentase Rata-Rata PKG Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Batubara**

No	Tahun	Kompetensi				Rata-rata PKG (%)
		Pedagogik (%)	Kepribadian (%)	Sosial (%)	Profesional (%)	
1	2015	71,08	70,04	72,13	63,07	77,79
2	2016	72,48	70,80	72,5	63,80	79,19
3	2017	73,37	71,26	72,5	63,80	80,05

Sumber: Operator Dinas Pendidikan Kabupaten Batubara

Berdasarkan rekapitulasi hasil persentase rata-rata PKG Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Batubara tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik, kepribadian dan sosial kondisinya lebih baik dibandingkan kompetensi profesional. Dengan kata lain kompetensi profesional para guru di kedua Madrasah tergolong masih rendah dan memerlukan perhatian dan upaya peningkatan yang lebih baik lagi.

Sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional, Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Batubara hingga kini masih menyimpan sederet masalah meskipun pemerintah melalui Kementerian Agama dari waktu ke waktu terus berupaya melakukan pembenahan. Secara umum kualitas Madrasah Tsanawiyah masih di bawah mutu sekolah umum seperti SMP meskipun pada beberapa madrasah mampu bersaing bahkan menunjukkan prestasi akademik dan non akademik (kegiatan ekstra kurikuler) yang membanggakan.

Kelemahan-kelemahan ini juga diungkapkan oleh Mastuhu (2000:40) ada kelemahan madrasah yang juga merupakan kelemahan umum yang disandang oleh sistem pendidikan di Indonesia, yakni: 1) mementingkan materi di atas

metodologi; dan 2) mementingkan memori di atas analisis dan dialog. Hal ini juga terjadi di Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Batubara sebagai tercantum dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.2 : Profesionalisme Mengajar Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Batubara**

No	Perilaku Mengajar Guru	Jumlah
1.	Menggunakan metode ceramah	81%(32)
2.	Belum memiliki bahan ajar yang memadai	77 % (31)
3.	Masih suka datang terlambat	23 % (9)
4.	Tidak mengajar tanpa keterangan	22 % (8)

Pernyataan tersebut di atas mengindikasikan bahwa kinerja para guru belum optimal. Penyebabnya sangat beragam. diantaranya minimnya kesadaran dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan kinerja mereka sehingga kompetensi guru harus terus ditingkatkan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas diketahui *pertama*, kinerja dan motivasi sebagian guru masih rendah. Kondisi itu seharusnya saling mendukung yaitu apabila motivasi baik maka kinerja juga akan baik. Jika iklim organisasi terus diberikan maka motivasi dan kinerja diharapkan akan meningkat menjadi lebih baik. *Kedua*, metode pembelajaran kurang bervariasi, Hal ini disebabkan rendahnya kompetensi profesional guru terhadap penguasaan berbagai metode pembelajaran. (80% guru mengajar masih menggunakan metode ceramah). Keadaan di atas seharusnya sejalan dengan pandangan bahwa kinerja atau *performance* merupakan hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi (m), kemampuan (k), dan persepsi (p) pada diri seseorang. Nampak bahwa kualifikasi pendidikan sebagian guru masih ada yang di bawah strata satu/ S1 guru ,sehingga dalam memberikan pelayanan pembelajaran belum optimal karena kompetensi profesional yang lemah.

Selain hal tersebut masih ada guru yang mengajar di luar bidang keahliannya. Hal ini sedikit banyaknya akan berpengaruh terhadap tingkat capaian kinerja pada mata pelajaran yang diajarkan. Dengan terbitnya Undang-Undang

Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, sangat diharapkan berbagai masalah yang terkait dengan profesionalitas guru dapat di atasi melalui peningkatan kualifikasi akademik, dan peningkatan kesejahteraan melalui sertifikasi guru.

Sederet kondisi obyektif tentang belum optimalnya kinerja guru di madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Batubara tersebut, menjadi bukti bahwa kinerja sebagian guru belum sesuai dengan harapan. Penyebabnya tentu tidak tunggal tetapi banyak faktor. Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan pada bagian di muka, dan hasil pra penelitian observasi yang peneliti lakukan terhadap guru-guru madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Batubara, maka peneliti menduga keempat faktor tersebut (kompetensi profesional, Iklim organisasi dan motivasi guru) memiliki pengaruh dan kontribusi terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Penjelasan teori, hasil riset dan fakta-fakta empirik yang telah dipaparkan di atas menunjukkan bahwa esensi dan urgensi mengharuskan untuk memberi perhatian yang sangat serius terhadap kinerja guru. Untuk itu upaya memperhatikan kinerja menjadi keharusan, karena optimalisasi kinerja guru menjadi parameter keberhasilan dalam pembelajaran dan pendidikan, di mana kinerja itu menjadi alat ukur perilaku kerja guruyang dialurkan menjadi upaya dalam pencapaian tujuan organisasi.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. 32% guru di madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Batubara melaksanakan tugas pembelajaran tidak sesuai dengan bidang keahliannya sehingga hasil yang diharapkan belum maksimal.
2. Kenyataan secara umum masih banyak guru yang tidak memiliki administrasi pembelajaran/perangkat pembelajaran seperti silabus (38,7%), prosem dan prota (45%), RPP (35,5%), daftar nilai dan daftar hadir peserta didik (100%), buku panduan pelajaran 11%), buku agenda harian (38,7%), analisis ulangan (35,5%), KKM (58,1%). Kondisi ini mengindikasikan

lemahnya kompetensi profesional guru, sehingga perlu adanya perhatian dan binaan dalam bentuk supervisi dari kepala madrasah atau pengawas.

3. Kualifikasi pendidikan guru madrasah masih di bawah strata satu / S1 (16,5%) sehingga dalam memberikan pelayanan pembelajaran kurang professional.
4. Iklim organisasi guru sebagian rendah, hal ini terlihat dengan masih banyaknya guru yang datang kerja terlambat atau tidak masuk tanpa keterangan (25%) sehingga keadaan kelas tidak terkendali akibatnya proses pembelajaran terganggu. Iklim organisasi berhubungan dengan kondisi dan pelayanan madrasah.
5. Masih ada beberapa guru mengajar di madrasah lain dalam jam yang sama, sehingga tugas pokok di madrasah terbengkalai. Hal ini disebabkan kesejahteraan guru masih rendah sehingga harus mencari tambahan penghasilan di madrasah lain.
6. Secara umum (80%) guru masih menerapkan metode pembelajaran konvensional yakni metode ceramah. Hal ini disebabkan selain miskinnya pengetahuan dan penguasaan tentang macam-macam metode pembelajaran juga penguasaan teknologi informasi dan komputer (TIK) masih rendah.
7. Beberapa guru tidak menunjukkan motivasi dan semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Salah satu contohnya 40% guru belum membuat atau menyediakan bahan ajar yang memadai, baik yang di buat sendiri maupun dari sumber lain. Padahal kekayaan sumber belajar peserta didik dapat memperbesar peluang mereka untuk meraih hasil belajar yang optimal.

### **C. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini dideskripsikan sebagai berikut:

1. Apakah profesionalitas guru berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kabupaten Batubara?
2. Apakah iklim organisasi guru berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kabupaten Batubara?
3. Apakah profesionalitas guru berpengaruh secara signifikan terhadap



kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta di kabupaten Batubara?

4. Apakah iklim organisasi guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kabupaten Batubara?
5. Apakah motivasi kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kabupaten Batubara?
6. Apakah profesionalitas guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru di madrasah tsanawiyah swasta di Kabupaten Batubara?
7. Apakah iklim organisasi guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru di madrasah tsanawiyah swasta di Kabupaten Batubara?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan menjelaskan:

1. Profesionalitas guru berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kabupaten Batubara.
2. Iklim organisasi guru berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kabupaten Batubara.
3. Profesionalitas guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kabupaten Batubara.
4. Iklim organisasi guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kabupaten Batubara.
5. Motivasi kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kabupaten Batubara.
6. Profesionalitas guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru di madrasah tsanawiyah swasta di Kabupaten Batubara.
7. Iklim organisasi guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru di madrasah tsanawiyah swasta di Kabupaten Batubara.

## E. Manfaat Penelitian

Setelah diketahuinya gambaran dan bukti empiris pengaruh variabel bebas: kompetensi profesional guru, Iklim organisasi dan motivasi kerja guru terhadap variabel terikat: kinerja guru guru madrasah tsanawiyah swasta di Kabupaten Batubara, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi baru ataupun menguatkan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi profesional guru, Iklim organisasi dan motivasi kerja guru serta kontribusinya terhadap kinerja guru khususnya di lingkungan Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Batubara. Temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat memperkaya diskursus keilmuan tentang upaya-upaya manajerial peningkatkan kinerja guru madrasah

### b. Manfaat Praktis

1. Kementrian Agama Kabupaten Batubara, temuan dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas sistem rekrutmen dan seleksi kepala madrasah dan guru serta strategi pembinaan kualitas kinerja guru dan kepala madrasah.
2. Dapat menjadi bahan informasi dan data konkret yang baru, bagi Madrasah *Development Centre* (MDC) Sumatera Utara, terkait pengaruh supervisi kepala madrasah, kompetensi profesional guru, motivasi kerja guru, Iklim organisasi guru terhadap kinerja guru.
3. Fakultas Tarbiyah UIN Sumatera Utara sebagai masukan dalam mengembangkan upaya-upaya pembelajaran dalam bentuk teori dan konsep manajerial peningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran.
4. Menjadi bahan/data dan informasi penting bagi kepala madrasah dalam melaksanakan peranan dan tupoksinya sebagai pembimbing, motivator dan bagi guru-guru madrasah.
5. Bagi Madrasah tansawiyah se Kabupaten Batubara hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi strategis dalam rangka meningkatkan

wawasan dan pengetahuan terkait upaya-upaya peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran.

6. Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi peneliti selanjutnya, dalam melakukan penelitian yang relevan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN