**Bab 1**

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Guru sebagai bagian dari kerangka system pendidikan dituntut untuk selalu mengembangkan keterampilan mengajar yang sesuai dengan kemajuan zaman dan lingkungan lokal dimana proses pendidikan itu dilaksanakan. Jika guru bersikap statis (merasa cukup dengan apa yang sudah ada) maka proses pendidikan itu pun akan statis bahkan mundur. Oleh karena posisi guru yang demikian itulah maka para ahli, antara lain Muhammad Ali, menyatakan bahwa “guru adalah komponen pendidikan yang memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar”.[[1]](#footnote-2) Bahkan Mukhtar Buchori menyatakan bahwa “yang dapat memperbaiki situasi pendidikan pada akhirnya berpulang kepada guru yang sehari-hari bekerja di lapangan”.[[2]](#footnote-3) Hambali dalam hal ini menyatakan, “salah satu komponen paling strategis dalam pendidikan adalah hadirnya seorang tenaga pendidik atau guru yang prosional, guru yang berkinerja tinggi”.[[3]](#footnote-4)

Uraian di atas secara implisit menyatkat bawwa unsur penting dalam keberhasilan pendidikan adalah guru. Sehingga untuk dapat menghasilkan suatu pendidikan yang baik diperlukan guru yang benar-benar menguasasi ilmu pengetahuan serta mempunyai moral dan kemampuan dalam mendidik. Hal ini menuntut guru untuk mempunyai kompetensi dalam proses belajar mengajar dan transfer ilmu untuk menghasilkan mutu pendidikan yang baik.

Guru harus mempunyai kompetensi dalam proses belajar mengajar dengan baik, sebab guru harus menghadapi perubahan teknologi yang begitu cepat. Tanpa kompetensi yang tinggi dapat dibayangkan betapa rendahnya mutu pendidikan kita disamping akan berdampak yang negatif bagi profesi guru dalam Era Globalisasi sekarang ini sehingga guru kurang memiliki keunggulan dalam bersaing. Sehingga guru-guru yang ada harus selalu meningkatkan kompetensinya. Kompetensi ini akan membawa dampak pada mutu proses belajar mengajar yang juga memberikan pengaruh terhadap prestasi belajar siswa. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 1 dikatakan 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, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.[[4]](#footnote-5) Undang-undang tersebut terlihat bahwa guru sebagai pengajar mempunyai tugas untuk menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Baik mengajar maupun mendidik merupakan tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga profesional. Untuk menghasilkan siswa yang mempunyai prestasi maka guru harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan jenjangnya. Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 42 ayat 1 menyatakan bahwa , “Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar ...”.[[5]](#footnote-6) Sehingga dengan kompetensi ini maka diharapkan kinerja mengajar guru menjadi baik. Kinerja yang baik ini akan mengakibatkan baiknya proses belajar mengajar dan meningkatkan prestasi belajar siswa.

Kompetensi ini didapat dari hasil pendidikan yaitu tingkat pendidikan guru tersebut apakah sarjana, diploma atau dibawahnya. Selain pendidikan kompetensi ini dapat diperoleh melalui pelatihan-pelatihan yang meningkatkan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar, sehingga dapat dihasilkan suatu proses belajar mengajar yang dapat dengan mudah mengalirkan transfer pengetahuan dari guru ke siswa. Dilihat dari kondisi ini maka guru yang mempunyai kompetensi akan memberikan suatu hasil kerja atau kinerja kerja yang baik.Pada akhirnya akan meningkatkan prestasi siswa dalam belajar.

Kinerja guru yang baik tidak hanya dari kompetensinya sebagai tenaga pengajar tetapi juga dari sifat profesionalismenya dalam bekerja. Profesionalisme guru dibangun melalui penguasaan profesionalisme-profesionalisme yang secara nyata diperlukan dalam meyelesaikan pekerjaan. Profesionalisme-profesionalisme penting jabatan guru tersebut adalah profesionalisme dibidang substansi atau bidang studi, profesionalisme bidang pembelajaran, profesionalisme bidang pendidikan nilai dan bimbingan serta profesionalisme dibidang hubungan dan pelayanan/pengabdian masyarakat. Seorang guru yang profesional akan mempunyai kemampuan dalam mengajar dengan baik. Guru tersebut akan memberikan ilmu pengetahuan kepada siswa secara profesional pula. Dengan keprofesionalannya ini seorang guru akan mempunyai kinerja yang baik dalam proses belajar mengajar sehingga akan meningkatkan pretasi siswa.

Tanggung jawab guru dalam proses belajar mengajar di sekolah ditandai dengan upaya tidak segera puas atas hasil yang dicapainya, selalu mencoba mencari mengadakan penyempumaan-penyempumaan cara melaksanakan tugas sehingga menjadi lebih baik cara-cara baru guna mengatasi setiap hambatan yang ada dan merasa malu apabila ternyata kegiatan-kegiatan yang dilakukan itu gagal tidak dapat dilakukan. Kondisi ini menunjukkan bahwa guru tersebut mempunyai tingkat kompetensi dan profesionalisme yang tinggi dalam proses belajar mengajar tersebut. Kompetensi dan profesionalisme yang tinggi ini akan menyebabkan ia mempunyai kinerja yang tinggi pula dalam proses belajar mengajar tersebut.

Seiring dengan fenomena pembangunan pendidikan yang berkualitas telah dilaksanakan melalui berbagai upaya seperti pengembangan dan perbaikan kurikulum, pelatihan guru, tenaga kependidikan dan usaha lainnya untuk membawa dampak yang maksimal termasuk peningkatan Profesionalisme dan kompetensi guru yang efektif dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari. Sekolah sebagai lembaga pendidikan dalam pelaksanaan proses dan sebagai ujung tombak dalam peningkatan mutu yang mempunyai komitmen untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia selalu dituntut untuk meningkatkan kompetensi sebagai upaya untuk mencapai tujuan pendidikan nasional terlebih lagi dengan adanya pelaksanaan otonomi daerah termasuk desentralisasi dalam dunia pendidikan diharapkan sekolah memiliki kemampuan dan keluwesan dalam melaksanakan proses pendidikan dan bersama-sama dengan masyarakat memiliki tanggung jawab terhadap *output* yang akan dihasilkan nanti serta akan dinikmati oleh orang yang berkepentingan dalam dunia pendidikan. Tetapi masih banyak guru yang kurang memilki sikap profesionalisme dalam melakukan kegiatan belajar mengajar.

Kondisi di atas terlihat masih rendahnya profesionalisme serta kompetensinya terjadi juga pada beberapa guru di MIN 2 Model Palembang. Kondisi ini dapat dilihat dari guru yang kurang serius dalam mengajar, masih adanya guru yang kurang mempunyai kemampuan mengajar sehingga siswa sering mengeluh tidak semangat bahkan banyak siswa yang ribut di dalam kelas sehingga pelajaran tidak dapat di terima dengan baik oleh anak didik. Selain itu masih ada jenjang pendidikan sebagian guru adalah D2 sehingga akan menyebabkan rendahnya kompetensi guru dan kemampuan profesionalismenya, sehingga mengurangi prestasi siswa.

Setelah memperhatikan latar belakang tersebut peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian berdasarkan permasalahan diatas yaitu bagaimana Pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Palembang.

**Identifikasi Masalah**

1. Jenjang pendidikan sebagian guru ada yang D2 atau dalam proses kuliah S1 sehingga akan menyebabkan rendahnya kompetensi guru dan kemampuan profesionalismenya.
2. Masih adanya guru yang kurang serius dalam mengajar sehingga materi pelajaran kurang disampaikan dengan baik.
3. Masih adanya guru yang kurang mempunyai kemampuan mengajar sehingga siswa sering mengeluh.

**Pembatasan Masalah**

Berkaitan dengan identifikasi permasalahan tersebut maka penulis membatasi permasalahannya pada pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Palembang.

**Perumusan Masalah**

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Palembang ?
2. Bagaimanakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Palembang ?
3. Bagaimanakah perbedaan pengaruh antara kompetesi dan motivasi kerja secara terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Palembang?

**Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

1. **Tujuan Penelitian**
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Palembang.
4. Untuk mengetahui perbedaan pengaruh kompetesi dan motivasi terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Palembang.

**2. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah

1. Kegunaan Teoritis
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai kajian lanjutan dan untuk menambah wawasan, konsep mengenai profesionalisme guru dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti berikutnya di perguruan tinggi.
3. Hasil penelitian ini dapat memperkaya khazanah keilmuan terutama yang berkenaan dengan kompetensi guru, motivasi kerja dan kinerja.
4. Kegunaan Praktis
5. Hasil penelitian ini mendeskripsikan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Palembang.
6. Hasil penelitian ini memberikan informasi input/masuk mengenai komponen-komponen kinerja yang masih perlu di tingkatkan pada guru-guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Palembang.
7. Hasil penelitian ini dapat menjadi *starting point* dalam upaya meningkatkan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Palembang.
8. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki pola diklat dan supervisi kepala madrasah yang dilaksanakan di lingkungan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Palembang.
9. Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi guru, pegawai, staf dan kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Palembang agar menjadi perhatian sesuai dengan tuntutan profesionalitas dan sumber daya manusia yang berkualitas.
10. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi data awal bagi penelitian selanjutnya terutama yang berkenaan dengan peningkatan mutu profesionalitas guru.

**Tinjauan Pustaka**

Adapun penelitian terdahulu yang membahas tentang profesionalisme guru yang di tulis oleh **Herman[[6]](#footnote-7)**, dalam penelitiannya mengenai“ Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru MAN 3 Palembang“ menyimpulkan bahwa apabila variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diukur dengan instrument yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan, setiap perubahan skor disiplin kerja sebesar satu unit, kinerja akan meningkat 0.568 unit pada arah yang sama dengan konstanta β sebesar 8,34. Berdasarkan analisis yang dilakukan hipotesis peneliti yaitu terhadap pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Dalam penelitian ini juga pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja, berdasarkan hasil analisis diketahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja koefisien β sebesar 0,255 dan nilai konstanta β sebesar 29,24. Persamaan regresi untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja dapat dirumuskan Y = 29,24 + 0,255 X. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama.

 Mudirni Taim,[[7]](#footnote-8) dengan judul ”Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Prabumulih” yang menganggap pentingnya budaya kerja guru perlu di tingkatkan mengingat rendahnya etos kerja guru.

 Rokiah[[8]](#footnote-9), ”Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Palembang”. Yang menyimpulkann bahwa prilaku disiplin geru MTs 2 Palembang berpengaruh positif terhadap kinerja guru, frekuensi pelatihan para guru terbukti berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan kinerja para guru, yang mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja guru itu sendiri sedangkan pelatihan tidak terlalu mempengaruhi.

 Muhammad Soif,[[9]](#footnote-10) ”Hubungan Kinerja Kepala Madrasah Dengan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Palembang” yang menyimpulkan bahwa kinerja kepala madrasah yang baik akan berdampak baik pula bagi guru tetapi ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru antara lain gaya komunikasi dan transparansi.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah pada analisis hubungan yang menggunakan regresi berganda, dimana penelitian ini ingin mengetahui pengaruh kompeensi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

**Kerangka Teori**

Penelitian ini mendeskripsikan hubungan tiga variabel yang satu sama lain atau secara bersamaan saling berpengaruh. Tiga variabel tersebut adalah: Kinerja, Motivasi dan Kompetensi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam gambar berikut:

Gambar 1

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Kompetensi

Kinerja

Motivasi Kerja

Menurut  Syaiful F. Prihadi mengatakan: **“Kompetensi menghasilkan kinerja yang efektif dan/atau superior”.**[[10]](#footnote-11)Sedangkan Winardi berkaitan dengan motivasi dan kinerja mengatakan: **“apabila motivasi rendah, maka kinerja para karyawan akan menyusut seakan-akan kemampuan mereka rendah”.**[[11]](#footnote-12)

Dari penjelasan tersebut berarti kompetensi dan motivasi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Bisa dikatakan bila guru memiliki kompetensi di bidangnya maka guru tersebut akan meningkatkan kinerja yang efektif. Demikian pula bila motivasi kerja guru tinggi maka motivasi kerja akan meningkatkan kinerja.

Betapa pentingnya kinerja bagi instansi pendidikan sehingga pengembangan guru berbasis kompetensi dan motivasi kerja merupakan salah satu upaya dapat meningkatkan kinerja, karena pengembangan guru berbasis kompetensi dan motivasi kerja merupakan wujud perhatian dan pengakuan instansi pendidikan atau pimpinan kepada guru yang menunjukan kemampuan kerja, kerajinan, dan kepatuhan serta disiplin kerja.

Pengolahan guru yang efektif melalui cara peningkatan keterampilan dan keahlian guru atau peningkatan kompetensi dan pemberian motivasi juga memberikan kesempatan pada guru untuk dapat menikatkan prestasi kerja dan berkembang lebih maju apabila kompetensi dan motivasi diberikan secara tepat dan peningkatan kompetensi disesuaikan dengan pendidikan yang dimiliki oleh guru diharapkan guru dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, produktifitas kerja menikat dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada siswa dan orang tuanya maka hal ini akan mempertimbangkan adanya kecenderungan semangat kerja yang tinggi  dan juga meningkatkan loyalitas guru kepada instansi pendidikan (madrasah).

**Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian ini mengacu kepada tiga aspek yang mendasar yaitu Kinerja Guru, Kompetensi, dan motivasi kerja. Berdasarkan permasalahan dan kajian teori maka penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

* 1. Kompetensi dan Kinerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ho | : | Kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Palembang |
| Ha | : | Kompetensi guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Palembang |

* 1. Motivasi kerja dan Kenerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ho | : | Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Palembang |
| Ha | : | Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Palembang |

* 1. Kompetesi, motivasi kerja dan kinerja guru

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ho | : | Kompetesi guru dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Palembang |
| Ha | : | Kompetesi guru dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Palembang |

**Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel yaitu:

1. Kinerja Guru = (variabel Y/terikat)
2. Kompetensi Guru = (variabel X.1)
3. Motivasi Kerja = (variabel X.2)

**Definisi Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel**

Uraian dari masing-masing variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

**1. Variabel Kompetensi Guru**

Kompetensi guru yang dimaksud di sini adalah kemampuan guru dalam menguasai bahan, mengelola program belajar-mengajar, mengelola kelas, menggunakan media/sumber, Menguasai landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar-mengajar, menilai Kinerja siswa untuk kepentingan pengajaran, Mengenal fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan admnistrasi sekolah.

Untuk mengukur kompetensi guru akan digunakan cara penilaian yang masing-masing pertanyaan diberi bobot sebagai berikut:

Sangat Baik = 5

Baik = 4

Cukup = 3

Jelek = 2

Sangat Jelek = 1

Secara rinci operasionalisasi variabel Kompetensi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1

Operasionalisasi Variabel Kompetensi Guru

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **KONSEP VARIABEL** | **DIMENSI** | **INDIKATOR** | **SKOR** |
| kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo: 2007: 86). | 1. Profesional
 | 1. Menguasai mataeri bidang studi yang diajarkan, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
2. Menguasai Standar Kompetensi dan Kompetensi dasar Mata pelajaran Yang diampu
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif
4. Mengembangkan profesionalitas secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri
 | **Skala Likert** |
| 1. Paedagogik
 | 1. Penguasaan Karakteristik Peserta didik
2. Penguasaan Teori belajar dan prinsip-prinsip belajar
3. Pengembangan kurikulum terkait dengan mata pelajaran yang diampu
4. Penyelenggaraan pembelajaran yang membelajarkan
5. Pemanfaatan teknologi kokmunikasi untuk pembelajaran
6. Pengembangan fasilitas pengembangan potensi peserta didik
7. Penyelenggaraan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar
8. Pemanfaatan hasil penilaian dan evaluasi untuk pembelajaran
9. Pemberian tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran
10. Mampu membuat Rencana Pembelajaran
11. Memilih dan menggunakan metode yang tepat.
12. Mengelola kelas
 |  |
| 1. Kepribadi-an
 | 1. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME, bertindak sesuai aturan hukum, norma susila dan menghargai kebudayaan Indonesia
2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik
3. manmpilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa.
4. menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasabangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
5. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.
6. Berkepribadian menarik, hangat, harmonis, terbuka, kasih sayang, penolong, sabar dan adil, dan bersikap demokratis.
 |  |
| 1. Sosial
 | 1. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik
2. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
3. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.
4. Beradaptasi di tempat tugas di seluruh wilayah republik Indonesia yang memiliki karagaman budaya.
5. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.
 |  |

**2. Variabel Motivasi Kerja**

Secara rinci operasionalisasi variabel profesionalisme dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2

Operasionalisasi Variabel Motivasi Guru

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **KONSEP VARIABEL** | **DIMENSI** | **INDIKATOR** | **SKOR** |
| Motif seseorang dalam bertingkah laku akan ditentukan oleh tiga macam kebutuhan; prestasi, afiliasi dan kekuasaan | 1. Kebutuhan akan prestasi
 | 1. Upaya untuk berprestasi baik
2. Upaya untuk bersaing
3. Upaya mengembangkan diri
4. Upaya mendapatkan pengakuan dari hasil kerja
5. Semangat untuk mendapat- kan informasi terkini
6. Kemampuan menghadapi kesulitan
 | Skala Likert |
|  |  | 1. Kebutuhan akan berafiliasi
 | 1. Semangat untuk berafiliasi dengan lingkungan
2. Semangat untuk bekerja sama
3. Semangat mematuhi segala peraturan yang ada
4. Semangat untuk disiplin waktu
5. Usaha menjaga persahabatan dengan rekan kerja
 |
|  |  | 1. Kebutuhan akan kekuasaan
 | 1. Berusaha agar dihargai
2. Upaya mempengaruhi orang lain
3. Kehadiran diperluka orang lain
4. Berusaha untuk selalu menjaga wibawa
 |

Instrumen untuk melihat motivasi guru diberikan kepada masing-masing responden. Adapun penilaian dari instrument ini adalah dengan memberi bobot sebagai berikut :

5 = Sangat baik

4 = Baik

3 = Cukup

2 = Jelek

1 = Sangat jelek

Setelah instrumen pengukuran ini dijawab oleh responden, lalu di-tabulasi dan bila hasil tabulasi menunjukkan rata-rata skor di atas 3, artinya profesionalisme telah cukup baik tetapi jika kurang maka masih perlu ada perbaikan. Akan tetapi bila rata-rata skor cenderung berada di bawah 3, perlu diteliti butir-butir mana yang perlu mendapat perhatian sebagai salah satu pedoman perbaikan (Miftah: 2004: hal. 224)

**3. Variabel Kinerja Guru**

Secara rinci operasionalisasi variabel Kinerja Mengajar dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Instrumen untuk melihat Kinerja diberikan kepada masing-masing responden. Adapun penilaian dari instrument ini adalah dengan memberi bobot sebagai berikut :

5 = Sangat baik

4 = Baik

3 = Cukup

2 = Jelek

1 = Sangat jelek

Tabel 3

Operasionalisasi Variabel Kinerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **KONSEP VARIABEL** | **DIMENSI** | **INDIKATOR** | **SKOR** |
| Hasil yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaan selama periode tertentu. Wahab dan Umiarso (2010) | 1. Rencana Pembelajar-an
 | 1. Perencanaan dan pengorganisasian program pengajaran
2. Pengelolaan Kegiatan Belaajar Mangajar
3. Pengelolaan kelas
4. Penggunaan media dan sumber pengajaran
5. Evaluasi Hasil Belajar Mengajar
 | Skala Likert |
|  |  | 1. Prosedur Pembelajaran
 | 1. Metode, Media dan Latihan yang sesuai dengan tujuan pengajaran
2. Berkomunikasi dengan siswa
3. Mendemonstrasikan metode pengajaran
4. Mendorong dan menggalakkan keterlibatan siswa dalam pengajaran
5. Mendemonstrasikan penguasaan bahan pengajaran
6. Pengorganisasian waktu, ruang, bahan dan perlengkap-an pengajaran
7. Mengadakan evaluasi hasil belajar mengjar
 |
|  |  | 1. Hubungan antar siswa
 | 1. Membantu mengembangkan sikap positif siswa
2. Bersifat luwes dan terbuka
3. Menampilkan kegairahan dan kesungguhan dalam kegiatan belajar mengajar
4. Mengelola interaksi pribadi
 |

Setelah instrumen pengukuran ini dijawab oleh responden, lalu di-tabulasi dan bila hasil tabulasi menunjukkan rata-rata skor di atas 3, artinya Kinerja telah cukup baik tetapi jika kurang maka masih perlu ada perbaikan. Akan tetapi bila rata-rata skor cenderung berada di bawah 3, perlu diteliti butir-butir mana yang perlu mendapat perhatian sebagai salah satu pedoman perbaikan

**Metodologi Penelitian**

1. **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan *(field research)*. Penelitian lapangan ini dilakukan dimana responden atau sumber data baik data sekunder maupun data primer berada. Dalam hal ini yang menjadi responden guru-guru yang mengajar di MIN 2 Palembang. Sedangkan pendekatan penelitian yang digukan adalah pendekatan gabungan antara kualitatif dan kuantitatif atau *mixed method*.

1. **Desain Penelitian**

Desain merupakan rencana yang disusun secara pasti sebelum fakta dikumpulkan.[[12]](#footnote-13)

Desain penelitian atau desain studi dapat didefinisikan sebagai rencana, struktur dan strategi penyelidikan yang hendak dilakukan guna mendapat jawaban dari pertanyaan pertanyaan atau permasalahan penelitian (Kerlinger). Menurut Thyer, desain penelitian sebagai sebuah cetak biru (*blueprint*) atau rencana lengkap tentang bagaimana sebuah penelitian akan dijalankan secara lengkap. Jadi, pada dasarnya desain penelitian merupakan sebuah rencana prosedural yang menjadi panduan peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian secara valid, obyektif, akurat dan ekonomis.[[13]](#footnote-14) Dalam bahasa sehari-hari, desain penelitian adalah suatu rencana tindakan untuk berangkat dari sini ke sana, di mana “di sini” berarti rangkaian pertanyaan awal yang harus dijawab, dan “di sana” merupakan serangkaian konklusi (jawaban) tentang pertanyaan-pertanyaan tersebut.[[14]](#footnote-15)

Dalam penelitian ini bersifat deskriptif analisis karena bermaksud mendeskripsikan masalah kompetensi guru, motivasi kerja dan kinerja guru di MIN 2 Palembang. Adapun variabel-variabel penelitian ditetapkan adalah sebagai berikut:

X.1

Y

X.2

X.1 X.2

Keterangan:

Y (variabel terikat) = Kinerja Guru

X.1 (variabel bebas pertama) = Kompetensi Guru

X.2 (variabel bebas kedua) = Motivasi Kerja

1. **Jenis dan Sumber data**

Penelitian ini mengunakandua jenis data yaitu data primer dan data sekunder,data primer yaitu dimana semua data yang menjadi hasil garapan peneliti yang di mulai sejak awal (pokok) dan data sekunder adalah data yang telah jadi atau data garapan awalnya telah dilakukan pihak lain yaitu data-data yang telah tersedia di tempat penelitian (penunjang). Dalam hal ini jumlah guru, jumlah siswa, jumlah pegawai, sarana dan prasarana belajar dan buku-buku yang relevan.

1. **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempuyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 57 orang guru yang terdiri dari 38 orang PNS dan 19 orang tenaga honorer. Dari ke 57 orang ini yang dijadikan sampel hanya guru PNS yaitu 38 orang. Sampel ditentukan secara sengaja. Hal ini dilakukan agar lebih spesifik.

1. **Teknik Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapat melalui kuesioner. Adapun data primer yang dikumpulkan adalah kinerja, kompetensi, dan profesionalisme. Adapun teknik pengambilan datanya adalah dengan menggunakan kuesioner. Sedangkan data sekunder didapat dari berbagai sumber kepustakaan maupun data-data MIN 2 Palembang

Tabel 4

Kisi-kisi Instrumen

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Dimensi | Indikator | No.Butir |
| Kompetensi Guru (X.1) | 1. Profesional | * Menguasai Standar Kompetensi dan Kompetensi dasar Mata pelajaran Yang diampu
* Mengembangkan profesionalitas secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
* Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri
 | 123 |
|  | 1. Paedagogik
 | * Penguasaan Karakteristik Peserta didik
* Penyelenggaraan pembelajaran yang membelajarkan
* Pemanfaatan teknologi kokmunikasi untuk pembelajaran
* Pengembangan fasilitas pengembangan potensi peserta didik
* Penyelenggaraan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar
* Pemanfaatan hasil penilaian dan evaluasi untuk pembelajaran
* Mampu membuat Rencana Pembelajaran
* Memilih dan menggunakan metode yang tepat.
* Mengelola kelas
 | 456789101112 |
|  | 1. Kepribadian
 | * Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik
* manmpilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa.
* Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.
* Berkepribadian menarik, hangat, harmonis, terbuka, kasih sayang, penolong, sabar dan adil, dan bersikap demokratis.
 | 13141516 |
|  | 1. Sosial
 | * Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik
* Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.
* Beradaptasi di tempat tugas di seluruh wilayah republik Indonesia yang memiliki karagaman budaya.
* Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.
 | 17181920 |
| Motivasi Kerja(X.2) | Kebutuhan akan presasi | * Upaya untuk berprestasi baik
* Upaya untuk bersaing
* Upaya mengembang-kan diri
* Upaya mendapatkan pengakuan dari hasil kerja
* Semangat untuk mendapat kan informasi terkini
* Kemampuan menghadapi kesulitan
 | 212223242526 |
|  | Kebutuhan akan berafiliasi | * Semangat untuk berafiliasi dengan lingkungan
* Semangat untuk bekerja sama
* Semangat mematuhi segala peraturan yang ada
* Semangat untuk disiplin waktu
* Usaha menjaga persahabatan dengan rekan kerja
 | 2728293031 |
|  | Kebutuhan akan kekuasaan | * Berusaha agar dihargai
* Upaya mempengaruhi orang lain
* Kehadiran diperluka orang lain
* Berusaha untuk selalu menjaga wibawa
 | 32333435 |
| Kinerja Guru(Y) | Rencana Pembelajaran | * Perencanaan dan pengorganisasian program pengajaran
* Pengelolaan Kegiatan Belaajar Mangajar
* Pengelolaan kelas
* Penggunaan media dan sumber pengajaran
* Evaluasi Hasil Belajar Mengajar
 | 3637383940 |
|  | Prosedur Pembelajaran | * Berkomunikasi dengan siswa
* Mendemonstrasikan metode pengajaran
* Mendorong dan menggalakkan keterlibatan siswa dalam pengajaran
* Mendemonstrasikan penguasaan bahan pengajaran
* Pengorganisasian waktu, ruang, bahan dan perlengkapan pengajaran
* Mengadakan evaluasi hasil belajar mengjar
 | 414243444546 |
|  | 1. Hubungan antar siswa
 | * Membantu mengembangkan sikap positif siswa
* Bersifat luwes dan terbuka
* Menampilkan kegairahan dan kesungguhan dalam kegiatan belajar mengajar
* Mengelola interaksi pribadi
 | 47484950 |

1. **Teknik Analisis Data**

Setelah data terkumpul kemudian diolah dengan menggunakan analisis statistik inferensial, sebagai berikut:

1). Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi **(X1)** terhadap Kinerja Guru **(Ŷ)** dipergunakan analisis regresi dengan persamaannya adalah :

 **Ŷ = a + b1 X1 + e**

 Kesimpulan :

- Dimana Nilai **a** adalah Konstanta yang menunjukkan besarnya Kinerja Guru **(Ŷ)**, jika nilai Kompetensi **(X1)** sama dengan Nol. Sedangkan **b1** merupakan koefisien regresi yang menunjukkan besarnya kenaikkan Kinerja Guru **(Ŷ)** saat nilai Kompetensi **(X1)** naik satu-satuan.

- Untuk melihat hubungan dari Kompetensi **(X1)** terhadap Kinerja Guru **(Ŷ)** maka akan dilihat dari nilai **r** yaitu koefisien korelasi parsial, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel Kompetensi **(X1)** terhadap Kinerja Guru **(Ŷ)** digunakan koefesien determinasi **r² .**

2) Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja (**X2**)terhadap Kinerja Guru **(Ŷ)** dipergunakan analisis regresi dengan persamaannya adalah: **Ŷ = a + b2 X2 + e**

Kesimpulan :

- Dimana Nilai **a** adalah Konstanta yang menunjukkan besarnya Kinerja Guru **(Ŷ)** jika nilai Motivasi Kerja (**X2**)sama dengan Nol. Sedangkan **b2** merupakan koefisien regresi yang menunjukkan besarnya kenaikkan Kinerja Guru **(Ŷ)** saat nilai Motivasi Kerja (**X2**)naik satu-satuan.

- Untuk melihat hubungan dari Motivasi Kerja (**X2**)terhadap Kinerja Guru **(Ŷ)** maka akan dilihat dari nilai **r** yaitu koefisien korelasi parsial, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja (**X2**)terhadap Kinerja Guru **(Ŷ)** digunakan koefesien determinasi **r² .**

c. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi **(X1)** dan Motivasi Kerja **(X2**) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru **(Ŷ)**. Dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap dependen, model yang digunakan adalah model regresi berganda.

Persamaannya adalah : **Ŷ = a + b1X1+ b2X2 + e**

Dimana :

Ŷ = Kinerja Guru

a = Konstanta

b1,b2 = Koefisien regresi

X1 = Kompetensi

X2 = Motivasi Kerja

e = error term (5%)

Kesimpulan :

Pada kasus di atas, tujuan penelitian adalah mengetahui pengaruh Kompetensi (**X1**), Motivasi Kerja (**X2**)terhadap Kinerja Guru **(Ŷ)** Oleh karena itu besaran yang akan dianalisis adalah Regresi Linear sederhana. Regresi linear berganda dan korelasi (r), serta pengujian hipotesis statistiknya. Korelasi adalah salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini tidak ditentukan variabel mana yang mempengaruhi variabel yang lainnya. Nilai koefisien korelasi berkisar antara -1 dan 1. Semakin mendekati satu nilai absolut koefisien korelasi maka hubungan antara variabel tersebut semakin kuat, sedangkan semakin kecil (mendekati nol) nilai absolute koefisien korelasi maka hubungan antara variabel tersebut semakin lemah. Tanda positif atau negatif menunjukkan arah hubungan.

Kuat atau lemahnya korelasi antara variabel tidak ada ukuran yang pasti Menurut Young (1982:317), ukuran korelasi diterjemahkan sebagai berikut :

a. 0,70 – 1,00 (baik positif atau minimum) menunjukkan adanya derajat asosiasi yang tinggi.

b. 0,40 - < 0,70 (baik positif atau minimum) menunjukkan hubungan yang subtansial.

c. 0,20 – 0,40 (baik positif atau minimum) menunjukkan adanya korelasi yang rendah.

d. < 0,20 (baik positif atau minimum) korelasi dapat diabaikan.

Untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, maka diperlukan nilai koefisien determinasi atau R2. Nilai R2 ini berkisar antara 0 – 1, semakin mendekati 1 nilai R2 tersebut berarti semakin besar variabel independen **(X)** mampu menerangkan variabel dependen **(Y)**. Sifat-sifat R-*square* sangat dipengaruhi oleh banyaknya variabel bebas, dimana semakin banyak variabel bebas semakin besar nilai R-*square*.

**Sistematika Penulisan**

Bab I : Bab ini memuat urayan materi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah,batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, tinjauan pustaka,kerangka teori, metode penelitian,sistematika penulissan.

Bab II : Bab ini memuat tinjauan pustaka yangterdiri dari landasan teori,penelitian sebelumnya,kerangka konseptual penelitian dan hipotesis.

Bab III: Bab ini berisikan gambaran umum objek penelitian, profil madrasah ibtidaiyah negeri 2 model palembang yang meliputi sejarah berdirinya madrasah, visi , misi, tujuan madrasah, tenaga pengajar dan daftar jumlah siswa serta sarana dan prasarana madrasah.

Bab IV : Bab ini memuat urayan tentang analisis data dan pembahasan, tehnik pengambilan sampel, data yang di gunakan, tehnik pengambilan data, tehnik analisis dan defenisi operasional variabel.

Bab V : Bab ini memuat simpulan dan saran.

1. Muhammad Ali, *Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: PT. Algensindo, 2006), hlm. 4. [↑](#footnote-ref-2)
2. Abuddin Nata, *Paradigma Pendidikan Islam*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia), hlm. 245. [↑](#footnote-ref-3)
3. Hambali, *Kinerja Guru dan Mutu Pembelajaran*, (Palembang: Noerfikri, 2015), hlm. 1 [↑](#footnote-ref-4)
4. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 ayat 1, (Jakarta: Cemerlang, 2015), hlm. 2-3 [↑](#footnote-ref-5)
5. *Ibid*., hlm. 91 [↑](#footnote-ref-6)
6. Herman, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru MAN 3 Palembang,* Tesis, Tidak Dipublikasikan, (Palembang: Universitas Tridinanti, 2008). [↑](#footnote-ref-7)
7. Mudirni Taim, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Prabumulih*, Tesis, Tidak Dipublikasikan, (Palembang: PPS IAIN Raden Fatah Palembang, 2008). [↑](#footnote-ref-8)
8. Rokiah, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Palembang*, Tesis, Tidak Dipublikasikan, (Palembang: PPS IAIN Raden Fatah Palembang, 2009). [↑](#footnote-ref-9)
9. Muhammad Soif, *Hubungan Kinerja Kepala Madrasah Dengan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Palembang*, Tesis, Tidak Dipublikasikan, (Palembang: PPS IAIN Raden Fatah Palembang, 2007). [↑](#footnote-ref-10)
10. Syaiful F. Prihadi dalam Nazarudin Rahman, *Menjadi Guru Profesional*, (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2014), hlm. 105 [↑](#footnote-ref-11)
11. Winardi dalam Nazarudin Rahman, *Menjadi Guru Profesional*, (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2014), hlm. 106 [↑](#footnote-ref-12)
12. Aji Damanuri, *Metodologi Penelitian,* (Yogyakarta: STAIN Po PRESS, 2010), hlm. 37 [↑](#footnote-ref-13)
13. Restu KartikoWidi, *Asas Metodologi Penelitian (Sebuah Pengenalan dan Penuntun Langkah Demi Langkah Pelaksanaan Penelitian),* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), 211-212. [↑](#footnote-ref-14)
14. Robert K. Yin, *Studi Kasus (Desain dan Metode)*(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), 27. [↑](#footnote-ref-15)