

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH
YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM AL KHOIRIYYAH
KOTA SEMARANG**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh

BAYU BAGAS PRATOMO

NIM. 12010111140243

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2018

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Bayu Bagas Pratomo
Nomor Induk Mahasiswa : 12010111140243
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA GURU MADRASAH YAYASAN PENDIDIDIKAN
AL KHOIRIYYAH KOTA SEMARANG

Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Indi Djastuti, MS

Semarang, 27 Pebruari 2018

Dosen Pembimbing

(Dr. Hj. Indi Djastuti, M.Si)

NIP. 19570218 198403 2001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Bayu Bagas Pratomo
Nomor Induk Mahasiswa : 12010111140243
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA GURU MADRASAH YAYASAN PENDIDIKAN
AL KHOIRIYYAH KOTA SEMARANG

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 28 Juni 2018

Tim Penguji:

1. Dr. Hj. Indi Djastuti, MS (.....)
2. Dr. Suharnomo, SE, M.Si (.....)
3. Dr. Fuad Mas'ud, MIR (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya, Bayu Bagas Pratomo, menyatakan bahwa skripsi dengan judul **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH YAYASAN PENDIDIKAN AL KHOIRIYYAH KOTA SEMARANG** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagian tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja atau tidak, dengan ini saya menyatakan akan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 27 Pebruari 2018

Yang membuat pernyataan,

Bayu Bagas Pratomo

NIM 12010111140243

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru yang dilatarbelakangi oleh adanya fenomena yang terjadi pada kinerja guru madrasah di Yayasan Pendidikan Al Khoiriyah Kota Semarang.

Penelitian ini menggunakan motivasi dan kompensasi sebagai variabel independen dan kinerja guru sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan di Yayasan Pendidikan Al Khoiriyah Kota Semarang dengan metode survei kepada 41 guru madrasah.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru madrasah. Demikian juga dengan variabel kompensasi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru madrasah. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) memperlihatkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.388. Angka ini bermakna bahwa motivasi dan kompensasi sebagai variabel independen memiliki sumbangan dalam memengaruhi kinerja guru madrasah sebagai variabel dependen dengan angka sebesar 38.8%.

Kata kunci: motivasi, kompensasi, kinerja guru madrasah.

ABSTRACT

This study aims to determine whether motivation and compensation influence on performance of madrasah teachers at Al Khoiriyyah Education Foundation Semarang City. This research uses motivation and compensation as independent variable and teacher's performance as dependent variable. This research was conducted at Al Khoiriyyah Education Foundation of Semarang City. This study uses survey method.

Based on the results of multiple regression tests can be concluded that variables of motivation and compensation have a positive and significant influence on performance of madrasah teachers.

The result determination coefficient test (R^2) shows that the value of Adjusted R Square is 0.388. It means that motivation and compensation as independent variables contribute in influencing teacher's performance as a dependent variable with a figure of 38.8%.

Keywords: motivation, compensation, performance of madrasah teachers.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat, karunia, dan hidayahNYA yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Yayasan Pendidikan Al Khoiriyyah Kota Semarang. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi ini mendapat banyak bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu baik secara moril maupun materiil.

1. Allah SWT yang selalu memberikan pertolongan berupa kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tuaku, Bapak Turnomo Rahardjo dan Ibu Erika Sufarina yang selalu memberikan doa, semangat, dan dukungan dalam segala hal, serta adik Gigih Lintang Prasetyo yang selalu mendoakan dan memberi semangat.
3. Dr. Hj. Indi Djastuti, MS, selaku dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan selama penulisan skripsi ini.
4. Dr. Suharnomo, SE, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro sekaligus penguji yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan skripsi ini.
5. Dr. Fuad Mas'ud, MIR selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan skripsi ini.
6. Dr. Harjum Muharam dan Dr. Mahfudz, selaku Ketua dan Sekretaris Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
7. Bapak/Ibu dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan bekal pengetahuan yang sangat bermanfaat.
8. Bapak/Ibu tenaga kependidikan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan pelayanan administrasi dengan baik.

9. Ketua yayasan, kepala sekolah beserta para guru madrasah Yayasan Pendidikan Al Khoiriyyah Kota Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga segala bantuan yang diberikan kepada penulis mendapatkan amal yang berlipat ganda dari Allah SWT. Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Karenanya, segala masukan sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang membutuhkan.

Semarang, 27 Pebruari 2018

Penulis

Bayu Bagas Pratomo

NIM 12010111140243

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Perumusan Masalah	5
1.3.Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.4.Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Definisi Motivasi	9
2.1.2. Pendekatan-pendekatan Motivasi	12
2.1.3. Sumber Motivasi	14
2.1.3.1. Motivasi Intrinsik	14

2.1.3.2. Motivasi Ekstrinsik	15
2.1.4. Teori-teori Motivasi	15
2.1.4.1. Teori Hierarki Kebutuhan	15
2.1.4.2. Teori Dua Faktor	16
2.1.4.3. Teori X dan Y	16
2.1.4.4. Teori Keadilan	18
2.1.4.5. Teori Kebutuhan McClelland	19
2.1.4.6. Teori Harapan	20
2.2. Teori-teori Kompensasi	21
2.2.1. Pengertian Kompensasi	21
2.2.2. Tujuan Kompensasi	22
2.2.3. Keadilan dalam Kompensasi	23
2.2.4. Gaji dan Upah	24
2.3. Teori-teori Kinerja	25
2.3.1. Pengertian Kinerja	25
2.3.2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja	26
2.3.3. Pengukuran Kinerja	27
2.3.4. Penilaian Kinerja	28
2.4. Penelitian Terdahulu	29
2.5. Kerangka Pemikiran Teoritis	32
2.6. Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	33

3.1.1. Variabel Penelitian	33
3.1.2. Definisi Operasional	34
3.2. Populasi dan Sampel	36
3.2.1. Populasi	36
3.2.2. Sampel	37
3.3. Sumber Data	37
3.4. Metode Pengumpulan Data	38
3.5. Teknik Pengolahan Data	39
3.6. Metode Analisis Data	39
3.6.1. Uji Instrumen	40
3.6.1.1. Uji Validitas	40
3.6.1.2. Uji Reliabilitas	40
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	40
3.6.2.1. Uji Normalitas	40
3.6.2.2. Uji Multikolonieritas	41
3.7. Analisis Regresi Linier Berganda	41
3.8. Pengujian Hipotesis	42
3.8.1. Uji f (Simultan)	42
3.8.2. Uji t (parsial)	42
3.9. Analisis Koefisien Determinasi	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1. Deskripsi Obyek Penelitian	44
4.1.1. Gambaran Umum Yayasan Pendidikan Al Khoiriyyah	44

4.2. Gambaran Umum Responden	53
4.2.1. Responden Berdasarkan Umur	54
4.2.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.2.3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
4.2.4. Responden Berdasarkan Lama Menjadi Guru	55
4.3. Uji Instrumen	55
4.3.1. Uji Validitas Data	55
4.3.2. Uji Reliabilitas	56
4.4. Gambaran Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian	57
4.4.1. Variabel Motivasi	57
4.4.2. Variabel Kompensasi	60
4.4.3. Variabel Kinerja Guru	62
4.4.4. Analisis Deskripsi Variabel	66
4.4.4.1. Deskripsi Variabel Motivasi	68
4.4.4.2. Deskripsi Variabel Kompensasi	69
4.4.4.3. Deskripsi Variabel Kinerja Guru Madrasah	71
4.5. Uji Asumsi Klasik	72
4.5.1. Uji Normalitas	72
4.5.2. Uji Multikolonieritas	75
4.5.3. Uji Heteroskedastisitas	75
4.6. Uji Regresi Linear Berganda	76
4.7. Pengujian Hipotesis	78
4.7.1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	78

4.7.2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)	78
4.8. Koefisien Determinasi (R ²)	80
4.9. Pembahasan	80
4.9.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah	81
4.9.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah	82
BAB V PENUTUP	84
5.1. Kesimpulan	84
5.2. Keterbatasan	85
5.3. Saran	85
5.3.1. Saran untuk Yayasan Pendidikan Al Khoiriyyah	85
5.3.2. Saran untuk Penelitian Mendatang	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	90

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1. Definisi Operasional	34
Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Umur	54
Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Lama Menjadi Guru	55
Tabel 4.5. Hasil Uji Pearson Correlation	56
Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.4.1a Usaha Mengajar Siswa Dengan Baik	57
Tabel 4.4.1b Menjalankan Tugas Mengajar Dengan Kerelaan	58
Tabel 4.4.1c Kesempatan Mengembangkan Diri	58
Tabel 4.4.1d Mendapatkan Gaji yang Memuaskan	59
Tabel 4.4.1e Lingkungan Kerja Kondusif	59
Tabel 4.4.2a Mendapatkan Gaji yang Layak Sebagai Guru	60
Tabel 4.4.2b Mendapatkan Tunjangan yang Sesuai	60
Tabel 4.4.2c Mendapatkan Fasilitas yang Memadai	61
Tabel 4.4.2d Memiliki Loyalitas yang Tinggi	61
Tabel 4.4.2e Memiliki Semangat Kerja yang Tinggi	62
Tabel 4.4.3a Mampu Menyelesaikan Beban Mengajar	62
Tabel 4.4.3b Melaksanakan Tugas Mengajar Dengan Teliti	63
Tabel 4.4.3c Melaksanakan Tugas Mengajar Dengan Mandiri	63

Tabel 4.4.3d Mempersiapkan Diri Sebelum Mengajar	63
Tabel 4.4.3e Menyesuaikan Diri Dengan Metode Pembelajaran	64
Tabel 4.4.3f Kerjasama Dengan Guru Lain	64
Tabel 4.4.3g Kemampuan Membuat Rencana Pembelajaran	65
Tabel 4.4.3h Kemampuan Melakukan Rencana Pembelajaran	65
Tabel 4.4.3i Kemampuan Melakukan Evaluasi Pembelajaran	66
Tabel 4.4.3j Kemampuan Menindaklanjuti Evaluasi Pembelajaran	66
Tabel 4.7. Analisis Indeks Jawaban Responden Tentang Variabel Motivasi	68
Tabel 4.8. Analisis Indeks Jawaban Responden Tentang Variabel Kompensasi	70
Tabel 4.9. Analisis Indeks Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja Guru	71
Tabel 4.10. Hasil Uji Normalitas	74
Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinearitas	75
Tabel 4.12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	77
Tabel 4.13. Hasil Uji F	78
Tabel 4.14. Hasil Uji t	79
Tabel 4.15. Hasil Uji Koefisien Determinasi	80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis	32
Gambar 4.1. Struktur Organisasi MA Yayasan Pendidikan Al Khoiriyyah	45
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram	73
Gambar 4.3. Hasil Uji Normalitas dengan Normal P-Plot	73
Gambar 4.4. Hasil Uji Heterokedastisitas	76

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN A Kuesioner	90
LAMPIRAN B Tabulasi Data Kuesioner	94
LAMPIRAN C Hasil Analisis SPSS	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebagai pendidik profesional, menurut UU Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1, tugas utama guru adalah memberikan pendidikan, pengajaran, pembimbingan, pengarahan, pelatihan, memberikan penilaian, dan melakukan evaluasi peserta didik berdasarkan tingkatan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Abas, 2017: 3). Tiga tugas utama (tridarma) dari guru sebagai tenaga profesional adalah memberikan pendidikan, melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Tugas pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat tersebut bertujuan untuk mewujudkan pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalisme yang menjamin setiap warga negara mendapatkan pendidikan yang berkualitas. Karena posisi strategis dari guru sebagai tenaga pengajar, maka motivasi kerja dan kinerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia.

Dalam semua aspek kehidupan manusia, pendidikan memiliki peranan yang sangat strategis. Mengapa demikian? Sebab pendidikan memiliki pengaruh terhadap perkembangan manusia, yaitu pada keseluruhan aspek kepribadian manusia. Bila dibandingkan dengan bidang lain seperti arsitektur dan ekonomi yang berperan menciptakan sarana dan prasarana bagi kepentingan manusia, maka pendidikan memiliki keterkaitan secara langsung dengan pembentukan manusia. Artinya, melalui pendidikan akan ditentukan menentukan model manusia seperti apa yang akan dihasilkan. Lingkungan sebagai realitas sosial akan menentukan keberhasilan pendidikan manusia.

Pembangunan pendidikan merupakan suatu keharusan dan kewajiban. Kebutuhan dimaknai bahwa pendidikan perlu mengembangkan dirinya untuk lebih berperan dalam dan untuk mengembangkan sumberdaya manusia serta tatanan kehidupan. Sedangkan kewajiban dimaknai bahwa kehadiran pendidikan merupakan produk budaya masyarakat yang terus berkembang guna mencari bentuk yang paling sesuai dengan perubahan-perubahan yang terjadi dalam masyarakat.

Guna mewujudkan penyelenggaraan pembelajaran yang baik, motivasi kerja dari guru menjadi salah satu faktor yang menentukan. Motivasi yang dimaksud adalah keinginan atau dorongan yang tumbuh dari dalam guna melaksanakan kegiatan belajar-mengajar secara baik dan benar. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi guna mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Priansa, 2016: 201). Seorang yang memiliki motivasi yang rendah akan cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya, sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu, maka akan dapat meningkatkan kinerja. Berkaitan dengan motivasi kerja, maka pemberdayaan menjadi isu yang sangat berkaitan, karena pemberdayaan akan mampu memberikan stimulus bagi pegawai (guru) agar termotivasi untuk bekerja. Pegawai (guru) yang diberdayakan dengan baik akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal, jika didukung pula oleh kompensasi yang memadai. Pemberdayaan pegawai (guru) yang tepat akan memberikan kontribusi yang optimal bagi kinerja organisasi (Priansa, 2016: 199).

Motivasi bisa mendorong seorang guru bekerja dengan profesional, tekun dan penuh dengan kedisiplinan, sehingga tujuan organisasi bisa tercapai, yaitu menciptakan suasana yang kondusif dalam organisasi. Tidak setiap guru bersedia mengekspresikan kemampuannya secara penuh. Karenanya, masih diperlukan dorongan-dorongan dari pihak luar. Guna membangun atau menciptakan motivasi bekerja dalam sebuah organisasi, maka diperlukan komunikasi atau interaksi secara intensif antara guru dengan pimpinan maupun antarsesama guru.

Faktor lain yang mempengaruhi keberhasilan penyelenggaraan pembelajaran adalah kompensasi yang diberikan kepada guru. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas (Bangun, 2012: 254). Secara konseptual, kompensasi adalah sesuatu yang didapatkan pegawai atau karyawan atas kontribusi yang mereka berikan pada pekerjaannya. Pegawai atau karyawan memberikan sesuatu yang menurut mereka bernilai, apakah dalam wujud tenaga atau pengetahuan yang dipunyai (Bangun, 2012: 255). Definisi lain menegaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016: 118). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan insentif, dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, dan penghargaan.

Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai (guru) bekerja. Guru menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu serta komitmennya bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, tetapi ada tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya (Priansa, 2016: 318). Keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja yang secara langsung akan berkaitan dengan efektifitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan memengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai (guru).

Kompensasi adalah apa yang diterima pegawai atau karyawan (guru) sebagai sarana penukar atas sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi, apabila dikelola dengan benar dan baik, memungkinkan bagi organisasi dalam upaya meraih tujuannya serta bisa memperoleh, mempertahankan, dan mengelola karyawan atau pegawai dengan baik. Namun demikian, apabila tidak ada kompensasi yang memadai, maka pegawai (guru) yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi, dan lembaga tersebut akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai (guru) yang sesuai dengan kebutuhan (Priansa, 2016: 319). Organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi pegawai (guru) serta cenderung tidak memberikan kepuasan bagi pegawai (guru) akan rawan terhadap keguncangan, karena pegawai (guru) akan bekerja dengan semangat yang rendah dan loyalitas yang rapuh.

Guru sebagai anggota dari organisasi sekolah mempunyai tugas pokok dan fungsi memberikan pembelajaran, bimbingan, dan pelatihan kepada para siswa. Tugas dan fungsi pokok tersebut dapat memenuhi harapan apabila memenuhi persyaratan-persyaratan tertentu. Aspek utama dari pelayanan adalah semua kegiatan yang dilaksanakan untuk kepentingan pendidikan, yaitu mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan kegiatan evaluasi belajar, baik yang dilaksanakan di kelas maupun laboratorium. Karenanya, kinerja guru dapat dikatakan tinggi apabila bisa diukur dalam lingkup kuantitas maupun kualitas. Namun demikian, kegiatan dari perencanaan hingga evaluasi belajar tersebut tidak memiliki makna apa pun apabila pelayanan yang diberikan, tidak memberikan manfaat kepada siswa yang sesuai dengan kriteria atau ukuran yang sudah ditetapkan. Keberhasilan siswa sebagai luaran yang berwujud pengetahuan yang meningkat, keterampilan, dan sikap melalui penilaian yang

obyektif, merupakan salah satu cerminan pelayanan guru. Namun demikian keberhasilan siswa tersebut, juga tidak selalu harus dipahami sebagai hasil kinerja guru secara langsung. Keberhasilan belajar siswa yang dibuktikan oleh penilaian prestasi, tidak dapat semata-mata dimaknai sebagai wujud dari kinerja guru secara langsung, karena ada banyak faktor yang memengaruhi prestasi belajar siswa. Oleh sebab itu, kinerja guru perlu dibatasi pada sebagian proses dalam mengantarkan para siswa. Siswa yang memiliki prestasi akademik di atas rata-rata, tidak selalu harus dipahami bahwa prestasi akademiknya merupakan hasil dari kinerja guru secara langsung.

Pada tataran yang paling bawah, guru di kelas merupakan pemimpin pendidikan, karena posisinya sangat menentukan dalam proses pembelajaran. Bahkan, peran guru tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya. Kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran. Implikasinya pada kualitas output pendidikan di sekolah (madrasah). Ngilim Purwanto (dalam Abas, 2017: 3) memberikan ciri-ciri kinerja guru sebagai berikut:

- a) Selalu ada upaya dari guru untuk membimbing anak didiknya secara utuh.
- b) Selalu ada upaya dari guru untuk menerapkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan anak didiknya.
- c) Selalu ada keinginan dari guru untuk menjalin komunikasi guna mendapatkan informasi tentang anak didik.
- d) Selalu ada upaya yang dilakukan guru untuk menciptakan suasana yang kondusif di madrasah, sehingga peserta didik merasa nyaman berada dan belajar di madrasah.
- e) Selalu ada upaya dari guru untuk menjalin hubungan dengan orang tua peserta didik.
- f) Selalu ada upaya dari guru selalu memelihara hubungan baik dengan masyarakat.
- g) Selalu ada upaya dari guru untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas profesinya, seperti membaca buku, mengikuti lokakarya, seminar, penataran, dan kegiatan penelitian.
- h) Selalu ada upaya dari guru untuk menjalin komunikasi yang baik dengan sesama guru.
- i) Selalu ada upaya dari guru untuk mematuhi berbagai kebijakan dan ketentuan yang diputuskan pemerintah di bidang pendidikan.
- j) Selalu ada upaya dari guru untuk menjalankan profesinya dengan penuh kedisiplinan dan rasa pengabdian.

Penelitian tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap pencapaian kerja guru sudah sering dan banyak dilaksanakan. Studi yang dilaksanakan oleh Elang Dani Rahmat Permana (2016) bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan Cici Asterya Dewi (2012) tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer. Sedangkan penelitian yang dilakukan Marnesya Afifah (2011) tentang Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan pengembangan karir secara simultan mempengaruhi kinerja guru, namun secara parsial hanya variabel motivasi dan pengembangan karir yang mempengaruhi kinerja guru.

Penelitian yang akan dilakukan fokus kepada pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap guru madrasah, karena selama ini keberadaan guru madrasah belum cukup banyak mendapatkan perhatian dalam kajian ilmiah dalam manajemen sumberdaya manusia.

1.2. Perumusan Masalah

Keberhasilan sebuah organisasi pendidikan (sekolah/madrasah) tidak bisa dilepaskan dari pencapaian prestasi atau kinerja guru. Pencapaian atau kinerja guru akan berbanding lurus dengan tingkat keberhasilan di dalam sebuah institusi pendidikan. Sumberdaya manusia (guru) menjadi determinan (penentu) yang sangat penting dan menjadi titik perhatian dari banyak institusi guna meraih keunggulan yang bersifat kompetitif. Lembaga yang mencapai keberhasilan, akan memberi perhatian kepada sumberdaya manusia guna bisa berfungsi secara, terutama untuk mengantisipasi perubahan lingkungan yang berlangsung begitu cepat. Karenanya, sebuah institusi perlu untuk mengerti dan memahami hal-hal yang dapat memengaruhi pencapaian kerja dari guru.

Berdasarkan pemikiran di atas, dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru madrasah?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru madrasah?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap guru madrasah?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Yayasan Pendidikan Islam Al Khoiriyyah Kota Semarang bertujuan untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru madrasah.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru madrasah.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap guru madrasah.

1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Lembaga Pendidikan (Madrasah)

Hasil atau temuan penelitian yang dilakukan ini dapat dipakai sebagai dasar pijakan untuk lembaga pendidikan (madrasah) yang berhubungan dengan motivasi dan kompensasi dalam membangun dan meningkatkan prestasi kerja guru.

2. Peneliti

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk memperluas wawasan dan cara pandang guna melengkapi pengetahuan peneliti yang diperoleh dari kegiatan perkuliahan, khususnya hal-hal yang berhubungan dengan prestasi kerja guru, sehingga peneliti bisa melakukan perbandingan antara kenyataan yang ada dengan pemikiran konseptual teoritik.

3. Pihak Lain/Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan cara pandang individu-individu atau lembaga-lembaga yang berkepentingan, terkait dengan isu mengenai prestasi atau kinerja guru. Selain itu, hasil studi ini diharapkan dapat memberikan inspirasi bagi peneliti untuk melakukan studi lanjutan.

1.4. Sistematika Penulisan

Tata urutan penulisan skripsi yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Yayasan Pendidikan Islam Al Khoiriyyah Kota Semarang meliputi hal-hal sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan.

Bab pertama dari penelitian skripsi ini menjelaskan latar belakang permasalahan penelitian, perumusan masalah atau pertanyaan penelitian, tujuan dan manfaat atau signifikansi penelitian, serta tata urutan atau sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka.

Bab kedua dari penelitian skripsi ini menguraikan dan menjelaskan landasan atau pijakan konseptual teoritik yang dipakai sebagai rujukan bagi penelitian ini. Bab kedua dari penelitian ini juga dideskripsikan keberadaan setiap variabel yang memiliki pengaruh terhadap kinerja guru madrasah, penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, kerangka pemikiran konseptual, dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian.

Bab ketiga dari skripsi ini menguraikan tentang tipe-tipe variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data (primer dan sekunder), teknik pengumpulan data, dan metode analisis yang dipakai.

Bab IV: Hasil dan Pembahasan.

Bab keempat dari skripsi menguraikan secara rinci deskripsi obyek penelitian, analisis data yang dilakukan, dan diskusi/pembahasan.

Bab V: Penutup.

Bab kelima dari penelitian skripsi ini berisi jawaban atas pertanyaan penelitian atau simpulan yang didapat dari studi yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian, dan rekomendasi yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan berikutnya.