BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam meningkatkan mutu pendidikan, pemerintah tidak henti hentinya terus berusaha melakukan berbagai kegiatan dan perubahan serta menyediakan fasilitas pendukung salah satunya termasuk memberlakukannya Undang undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Dimana disampaikan dalam penjelasan umum atas Undang Undang No.14 tahun 2005, Pembukaan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mencapai tujuan pemerintah tersebut, sektor pendidikan sangat penting untuk ditingkatkan dan dikembangkan, dan untuk itu perlu managemen yang terencana dan bagus.

Organisasi Muhammadiyah merupakan salah satu organisasi terbesar di Indonesia yang didirikan oleh K.H Akhmad Dahlan dengan fokus terhadap bidang dakwah, Pendidikan, dan Sosial.Dalam urusan pendidikan diamanahkan kepada Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah (Dikdasmen) Muhammadiyah. Adapun visi Majelis Dikdasmen Muhammadiyah adalah: “tertatanya manajemen dan jaringan pendidikan yang efektif sebagai

gerakan Islami yang maju, profesional dan modern serta untuk meletakkan landasan yang kokoh bagi peningkatan kualitas pendidikanMuhammadiyah".

Dikdasmen Pimpinan Cabang Muhammadiyah kecamatan Rembang memiliki sepuluh MI Muhammadiyah yang berlokasi diwilayah Rembang, berada sebelah timur kabupaten Purbalingga.Masing-masing MIM mempunyai jumlah guru yang berbeda-beda sesuai dengan jumlah siswa yang dimiliki berdasarkan kebutuhan tiap sekolahtersebut. Berdasarkan data dari Dikdasmen Cabang Muhammadiyah Rembang hasil muktamar Muhammadiyah yang ke 47 tahun 2018 terdapat 10 MIM dengan 78 guru dan 1096 siswa

Hal tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia di dikdasmen cabang muhammadiyah rembang cukup banyak.Dalam manajemen organisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu organisasi, sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, dan dorongan yang dimilikinya.

Tenaga guru sebagai salah satu tenaga kependidikan mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi selain tenaga kependidikan lainnya, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik.Untuk itu kinerja guru harus selalu ditingkatkan.

Salah satu factor yang bisa meningkatkan kinerja seorang guru adalah motivasi kerja dimana jika seorang guru dapat bekerja secara professional berarti ada dalam diri guru tetrsebut motivasi kerja yang bagus. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut, motivasi kerja itulah yang mendorong dan memberikan kekuatan kepada dirinya sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Hal itu dibuktikan berdasarkan hasil penelitian McCleland (1961), Edward Murray (1957), Miller dan Gordon W (1967) yang dikutip Mangkunegara (2005), yang menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja seorang guru. Ini artinya seorang guru akan memiliki kinerja yang baik jika ia mempunyai motivasi kerja yang baik pula, juga sebaliknya seorang guru akan mempunyai kinerja buruk apabila ia mempunyai motivasi yang buruk pula.

Kompensasi juga dapat menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru.Hal ini didasarkan pada salah satu tujuan dasar orang bekerja, termasuk guru, yaitu untuk mendapatkan penghasilan guna membiayai kebutuhan hidup. Kondisi yang ideal adalah etika kompensasi sesuai dengan jerih payah dalam bekerja dan di sisi lain juga mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup. Jadi apabila kompensasi yang diterima dipandang memadai maka hal itu akan memacu para guru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga memberikan iklim yang kondusif guna mencapai kinerja yang optimal. Sebaliknya ketika kompensasi tersebut dirasakan sangat

minim maka hal itu bisa berdampak pada munculnya motivasi kerja yang rendah, disiplin kerja rendah, ketidakpuasan, dan berbagai akibat lain yang kesemuannya mengarah pada sebuah situasi yang kontradiktif, dalam kondisi demikian maka sulit diharapkan adanya pencapaian kinerja yang tinggi.

Berdasarkan pengamatan penulis didapat informasi bahwa penilaian kinerja guru MIM yang dilakukan oleh Majelis Dikdasmen PCM Muhammadiyah Rembang dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Penilaian kinerja guru MIM di Kecamatan Rembang tahun 2015-2018

Tahun	Jumlah guru	Penilaian			
		A	B	C	D
2014	64	14	30	15	5
2015	73	18	39	9	7
2016	75	18	35	15	7
2017	78	20	32	20	6
2018	78	16	28	18	15

Sumber: Majelis Dikdasmen PCM Muhammadiyah Rembang

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru selama lima tahun mengalami penurunan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapaguru MIM di Kecamatan Rembang menurunnya kinerjaguru diindikasikan karena kurangnya motivasi. Menurut ketua pendidikan dasar dan menegah muhammadiyah PCM Keamatan Rembang menjelaskan bahwa motivasi yang dimiliki guru masihtergolong rendah. Guru kurang termotivasi dan bersemangat dalammenjalankan pekerjaan. Mereka sekedar menjalankan pekerjaan sebagai guru dan tidakmemikirkan inovasi baik dalam pengembangan pembelajaran maupun model pembelajaran yang

dipakai.Kurangnya upaya dari Dikdasmen PCM untuk mengadakan kegiatan atausuatu hal yang dapat meningkatkan motivasi guru.

Selain motivasi, berdasarkan wawancara terhadap beberapa guru-guru MIM di Kecamatan Rembang bahwamenurunnya kinerja guru diindikasikan karenakompensasi.Berikut merupakan kompensasi (berupa gaji) yang diterima olehguru-guru MIM di Kecamatan Rembang.

Tabel 2. Kompensasi yang diterima guru-guru MIM di Kecamatan Rembang tahun 2015-2018

Pendapatan Per Bulan	Keterangan	
	Jumlah	Persentase
< 500 ribu	8	10%
500ribu – 1 Juta	16	21%
1 juta – 2 Juta	30	38%
>2 juta	24	31%
Jumlah	78	100%

(Sumber: Bendahara Dikdasmen PCM Kecamatan Rembang, 2018)

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa intensitas pemberian bonus mengalamipenurunan.Gaji yang diberikan pihak MIM dirasa kurang oleh guru.Guru merasa gaji yang diterima seharusnya bisa lebih besar.Kurangnyakompensasi untuk mengapresiasi guru dirasa membuat kinerja menurun.guru merasa kurang terhadap kompensasi yang diberikanpihak MIM.Pemberian kompensasi berupa gaji atau bonus tertentu terkadangjuga tidak memperhatikan kemampuan kerja karyawannya.Hal ini akanmenimbulkan kecemburuan antar karyawan sehingga mereka merasa adaketidakadilan dalam pemberian kompensasi.

Berdasar uraian diatas maka perlu adanya penelitian tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah (MIM) di Kecamatan Rembang Kabupaten Purbalingga. Diharapkan dengan disiplin kerja dan kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah (MIM) di Kecamatan Rembang Kabupaten Purbalingga.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dipaparkan di atas, maka menjadi pusat perhatian sekaligus menjadi masalah adalah sejauh mana disiplin kerjadan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru di MIM. Masalah pokok tersebut dapat diidentifikasikan berikut ini :

1. Rendahnya motivasi guru terhadap kinerja yang diindikasikan dengan banyaknya guru yang tidak mentaati peraturan yang telah dibuat
2. Masih terdapat MIM yang memberikan kompensasi yang rendah untuk guru yang mengakibatkan guru kurang bergairah ketika bekerja.
3. Rendahnya kinerja guru Muhammadiyah untuk menjadi guru yang baik disekolah Muhammadiyah

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

a) Apakah motivasikerja berpengaruh terhadap kinerja guru MIM di kecamatan Rembang Kabupaten Purbalingga?

b) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru MIM di kecamatan Rembang Kabupaten Purbalingga?

c) Apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru MIM di kecamatan Rembang Kabupaten Purbalingga?

D. Tujuan dan kegunaan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasikerja terhadap kinerja guru MIM di kecamatan Rembang Kabupaten Purbalingga.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru MIM di kecamatan Rembang Kabupaten Purbalingga.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru MIM di kecamatan Rembang Kabupaten Purbalingga

Sedangkan kegunaan atau manfaat dari penelitian ini adalah agar dapat memberi manfaat, baik secara teoritis dan praktis;

a. Manfaat secara Teoritis

Hasil penelitian ini mudah mudahan mampu member masukan teori bagi pengembangan ilmu pengetahuan, minimal dapat menguji dan mencermati teori-teori psikologi pendidikan yang berhubungan dengan motivasi kerjadan pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di MI Muhammadiyah.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut;

a. Bagi Pimpinan Cabang Muhammadiyah Kabupaten Purbalingga, diharapkan dapat sebagai bahan pertimbangan dalam mengevaluasi kinerja guru sekolah Muhammadiyah.

b. Bagi dunia pendidikan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bentuk kontribusi dan upaya untuk terwujudnya pendidikan yang berkualitas.

E. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Banyak penelitian yang berhubungan dengan pengaruh motivasi kerja, danPemberian kompensasi terhadap kinerja baik dalam badan pendidikan maupun dalam bidang usaha atau ekonomi terutama perusahaan perusahaan yang telah dilakukan dalam bentuk penelitian sehingga memiliki banyak kepentingan dan kegunaanserta manfaat.

Diantara penelitian terdahulu tersebut antara lain;

Tabel 3 Mapping Tinjauan Penelitian Terdahulu.

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti dan Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Guru SMP di Kabupaten Kepualan Talaud	Paulus Sawedulin g 2013	Teknik pengambilan sampel menggunakan conventional sampling. Korelasi Berganda untuk melihat hubungan antara motivasi kerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, karakteristik pekerjaan dengan terhadap prestasi	Pada Variabel motivasi kerja dan pemberian kompensasi	Terdapat penambahan variabel pelatihan dan pengembanga n dan karakteristik pekerjaan, juga

			kerja para guru SMP Negeri. Hasil Penelitian menunjukkan motivasi kerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Guru		
2	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMA PPMI As Salam Surakarta)	Arif Rahman Hakim dan M. Yahya 2014	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadapkinerja guru SMA PPMI As Salam Surakarta dengan sumbangan efektif adalah 18,8%; 2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA PPMI As SalamSurakarta dengan kontribusi efektif adalah 24%; Kompensasi berpengaruh positif terhadapkinerja guru SMA PPMI As Salam Surakarta dengan sumbangan efektif adalah 15,1%.	Pada Variabel motivasi kerja dan pemberian kompensasi	Terdapat penambahan variable Kepemimpinan,
3	Pengaruh Lingkungan Kerja,Kompensasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	Siti Imroatun □, Sukirman 2016	Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi kerja, motivasi kerja	Pada Variabel motivasi kerja dan pemberian kompensasi	Terdapat penambahan variable Lingkungan Kerja

	Ekonomi /Akutansi Di SMA Negeri Se Kabupaten Wonosobo		dan kinerja guru termasuk kriteria baik. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 16,65%; kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 21,25%; dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 31,92%.		
4	Pentingnya Komunikasi Organisasi,Motivasi Kerja,Dan Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru	Dedy Kusumah Wijaya,2014	Hasil penelitianmenunjukan bahwa komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun bersama – sama	Pada Variabel motivasi kerja dan pemberian kompensasi	Terdapat penambahan variable Komunikasi kerja
5	Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan komitmen terhadap kepuasan kerja guru tidak tetap (GTT) SMP Negeri melalui kedisiplinan di Banjarnegara	Dwi Suryanto (2007)	Variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kedisiplinaninterpersonal secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru tidak tetap (GTT) SMP Negeri di	Penggunaan variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi.	Penelitian ini menambahkan variabel kepemimpinan, kinerja Penelitian terdahulu menggunakan regresi linear berganda,

			Banjarnegara		
6	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta	Agiel Puji Damayant, Susilaningsih, Sri Sumaryati, 2013	Hasil analisis data dapat diambil simpulan, (1) ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta, (2) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta, dan (3) ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta	Pada Variabel motivasi kerja dan pemberian kompensasi	Objek Penelitian
7	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinarjaya Abadi Bersama	Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, 2015	Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi	Pada Variabel motivasi kerja dan pemberian kompensasi	Objek Penelitian

Berdasarkan review hasil penelitian sebelumnya dapat dipetakan dalam 2 (dua) hal yaitu:

1. Variabel motivasi kerja pada penelitian sebelumnya dihubungkan dengan variebel pelatihan dan pengembangan(Paulus Saweduling 2013), gaya kepemimpinan (Arif Rahman Hakim dan M. Yahya 2014 dan Dwi Suryanto (2007)), lingkungan kerja (Siti Imroatun□, Sukirman 2016), komunikasi (Dedy Kusumah Wijaya,2014), yang menunjukkan hasil bahwa penggunaan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan. hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja sama dengan variabel yang sudah digunakan untuk penelitian terdahulu tetapi tang membedakan dengan penelitian yang akan saya laksanakan adalah mengenai lokus penelitian
2. Variabel pemberian kompensasi telah diteliti oleh beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang dihubungkan dengan variabel motivasi pada penelitian (Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, 2015) dan (Agiel Puji Damayant, Susilaningsih, Sri Sumaryati, 2013) serta juga dihubungan dengan variabel sepertipelatihan dan pengembangan (Paulus Saweduling 2013), gaya kepemimpinan (Arif Rahman Hakim dan M. Yahya 2014 dan Dwi Suryanto (2007)), lingkungan kerja (Siti Imroatun□, Sukirman 2016), komunikasi (Dedy Kusumah Wijaya,2014), juga berpengaruh signifikan.

Sedangkan jika dilihat dari lokus dan objek penelitian ada beberapa perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan objek yang diteliti oleh penulis diantaranya :

1. Pada penelitian sebelumnya yaitu Paulus Saweduling 2013, Arif Rahman Hakim dan M. Yahya 2014 dan Dwi Suryanto 2007, lingkungan kerjaSiti Imroatun, Sukirman 2016, Dedy Kusumah Wijaya 2014 menunjukan objek penelitian pada lingkungan Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA) ini akan sangat berbeda dengan peneliti yang berada dilingkungan setingkat Sekolah Dasar (SD) atau setingkatnya yaitu Madrasah ibtidaiyah (MI).
2. Pada penelitian Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, 2015 dan (Agiel Puji Damayant, Susilaningsih, Sri Sumaryati, 2013menunjukan objek penelitian pada lingkungan karyawan perusahaan tentunnya akan sangat berbeda motivasinya dengan peneliti yang menggunakan objek sekolah atau madrasah.

Berdasarkan beberapa kajian di atasmaka dapat dijelaskan bahwa variabel kinerjamerupakan salah satu ukuran yangsering dipakai dalam menentukan efektivitasorganisasi, perusahaan, atau pemerintahan. Sebuah organisasi atauperusahaan tidak akan dapat berkembangapabila kinerja karyawannya atau pegawai juga tidakmengalami peningkatan apalagi dengansemakin tingginya tingkat persaingan yangada dalam dunia bisnis. Motivasi kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh dalampeningkatan kinerja pegawai.sehingga penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah (MIM) di Kecamatan Rembang Kabupaten Purbalingga.