

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu organisasi besar maupun kecil sangat membutuhkan peranan sumber daya manusia guna untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah penggerak utama seluruh kegiatan organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi yang diinginkan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dimulai dari sumber daya manusia itu sendiri dalam menciptakan kondisi organisasi yang diinginkan.

Dalam suatu organisasi tentunya menginginkan peningkatan terhadap hasil kerja guna tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkannya tidak lepas dari peran para karyawannya. Karena kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan tingkatan pencapaian atau hasil kerja seorang karyawan dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Begitu pula dengan guru. Guru merupakan ujung tombak keberhasilan suatu pendidikan. Guru menempati posisi yang strategis dalam kegiatan belajar mengajar, artinya guru harus mampu memberikan pendidikan kepada peserta didik dalam memperoleh pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tujuan pendidikan.

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang telah dilakukan oleh guru dengan penuh tanggung jawab terhadap tugasnya sebagai profesi pendidik. Kualitas kinerja guru sangat mempengaruhi kualitas pendidikan, karena guru adalah orang yang paling banyak bersentuhan langsung dengan proses belajar mengajar yang berlangsung di sekolah. Menurut UU No. 14 Tahun 2005 dalam jurnal penelitian Ar. Nefrida (2016:2) tentang guru dan dosen bahwa guru merupakan pendidik profesional yang mempunyai tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan menengah.

Kinerja guru dapat kita lihat dari situasi maupun kondisi kerja sehari-hari serta hasil belajar para siswanya. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi yang diberikan sekolah atas apa yang telah dilakukan oleh seorang guru, lingkungan kerja fisik yang menjadi tempat para guru melakukan proses belajar mengajar serta kompetensi guru atau kemampuan guru dalam menyampaikan pelajaran disekolah.

Kompensasi merupakan bentuk hasil kerja yang berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Melayu S.P. Hasibuan dalam Hartatik (2014:242)). Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi para karyawan agar dapat bekerja dengan lebih baik lagi. Oleh karena itu pemberian kompensasi perlu diperhatikan agar para karyawan menjadi termotivasi dan semangat dalam bekerja untuk mencapai apa yang telah ditargetkan.

Begitu pula kompensasi yang diberikan dalam dunia pendidikan memiliki pengertian yang sama, yakni kompensasi yang diberikan kepada guru merupakan wujud penghargaan terhadap apa yang telah dilakukan oleh guru dalam kegiatan belajar mengajar serta turut memberikan kontribusi terhadap apa yang menjadi tujuan suatu lembaga pendidikan. Kompensasi yang diberikan kepada guru akan membuat guru semakin termotivasi untuk melakukan tugasnya dengan sebaik mungkin. Menurut penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Achmadi menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja guru.

Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu lingkungan kerja fisik. Dimana lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti dalam jurnal penelitian Ar. Neprida (2016:8)). Lingkungan kerja yang baik akan membuat para pegawainya nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Dalam hal ini apabila lingkungan yang menjadi tempat aktivitas guru dalam mengajar baik, maka guru tersebut akan melakukan tugasnya dengan baik, sehingga akan berdampak pada kinerja yang dihasilkannya, yang nanti akan mempengaruhi prestasi para siswanya. Oleh karena itu, sangat diperlukan lingkungan kerja yang baik agar guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya dengan maksimal.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu kompetensi yang dimiliki oleh guru tersebut. Dimana kompetensi guru menurut Sarimaya dalam jurnal penelitian Ar.Nefrida (2016:7) merupakan seperangkat pengetahuan,

keterampilan dan tingkah laku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Kompetensi dapat dilihat dari penguasaan pengetahuan, keterampilan maupun sikap profesional dalam menjalankan tugas.

MA Darussalam Pangkalpinang merupakan salah satu madrasah aliyah yang berada dibawah Yayasan Perguruan Agama Islam (YP. AIDAR) berdiri pada tahun 1984 yang berada di Jalan Ahmad Yani Dalam No.36 Pangkalpinang yang mempunyai visi menciptakan generasi muda yang islami, beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, cerdas, terampil, akhlakul karimah dan memiliki kesadaran berbangsa dan bernegara. Sedangkan misinya yaitu meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT, memiliki kecerdasan dalam ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi, memiliki akhlak yang islami dan memiliki rasa nasionalisme. Berikut adalah tabel data guru MA Darussalam Pangkalpinang.

Tabel I.1 Data Guru MA Darussalam Pangkalpinang

Keterangan	Jenis Kelamin		Total	Status		Total
	Laki-laki	Perempuan		PNS	NONPNS	
Jumlah Guru	15	17	32	3	29	32

Sumber : Data dari MA Darussalam Pangkalpinang 2017

Berdasarkan tabel I.1 diatas, dapat kita lihat bahwa jumlah guru MA Darussalam Pangkalpinang berjumlah 32 guru, dengan jumlah guru laki-laki sebanyak 15 guru, sedangkan jumlah guru perempuan sebanyak 17 guru. Jumlah guru yang berstatus PNS sebanyak 3 guru, sedangkan untuk guru yang berstatus NONPNS sebanyak 29 guru.

Setelah dilakukan observasi dan wawancara terhadap kepala sekolah ternyata kinerja guru di MA Darussalam ini mengalami masalah. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kelulusan siswa setiap tahunnya. Karena keberhasilan siswa menunjukkan bahwa kinerja guru di sekolah tersebut baik atau buruk. Berikut adalah rata-rata nilai UN dan UAS siswa/siswi MA Darussalam Pangkalpinang dari tahun 2011/2012 - 2015/2016.

Tabel I.2 Nilai Rata-rata UN & UAS MA Darussalam Pangkalpinang Tahun 2012-2016

Tahun	UN	UAS
2011/2012	5.25	8.12
2012/2013	5.15	8.32
2013/2014	5.26	8.56
2014/2015	4.45	8.78
2015/2016	4.32	8.95

Sumber : Data dari MA Darussalam Pangkalpinang 2017

Berdasarkan tabel I.2 di atas dapat kita lihat bahwa nilai rata-rata UN yang diperoleh siswa/siswi MA Darussalam Pangkalpinang dari tahun 2011/2012 ke tahun 2012/2013 mengalami penurunan, sedangkan dari tahun 2012/2013 ke tahun 2013/2014 mengalami kenaikan. Sedangkan pada tahun 2013/2014 sampai tahun 2015/2016 mengalami penurunan.. Sedangkan jika dilihat dari nilai UAS siswa MA Darussalam Pangkalpinang mengalami peningkatan yang cukup signifikan dari tahun 2011/2012 sampai tahun 2015/2016. Oleh karena itu, penurunan Nilai UN MA Darussalam Pangkalpinang ini menunjukkan bahwa kinerja guru MA Darussalam Pangkalpinang belum optimal. Selain itu, peneliti juga melakukan survei awal terhadap 10 guru MA Darussalam Pangkalpinang. Berikut tabel hasil survei awal yang dilakukan kepada 10 orang guru MA Darussalam Pangkalpinang.

Tabel. I.3 Hasil Survey Awal Kinerja Guru MA Darussalam Pangkalpinang

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban		
		Ya	Ragu-ragu	Tidak
1.	Apakah pencapaian atau target yang telah ditetapkan sudah tercapai ?	3 30%	4 40%	3 30%
2.	Apakah anda menyelesaikan tugas tepat waktu ?	3 30%	5 50%	2 20%

Sumber : Survey awal pra penelitian, dimodifikasi oleh Peneliti 2017

Berdasarkan jawaban responden mengenai kinerja guru MA Darussalam Pangkalpinang, menunjukkan bahwa responden masih banyak menjawab ragu-ragu dan tidak pada pertanyaan di atas. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada masalah dengan kinerja guru MA Darussalam Pangkalpinang.

Kinerja guru yang belum optimal tersebut diduga dari kompensasi yang diberikan oleh sekolah terhadap para guru. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa guru, dikatakan bahwa kompensasi yang diberikan sekolah dalam bentuk gaji masih belum memadai. Mungkin dikarenakan sekolah ini bukan sekolah negeri milik negara, melainkan sekolah swasta sehingga membuat gaji yang diberikan oleh sekolah dirasa masih kecil bagi para guru tersebut. Gaji yang diberikan oleh sekolah kepada Guru sebesar Rp 30.000,00 per jam. Jadi, gaji yang diterima oleh guru tergantung jumlah jam guru dalam mengajar dikali dengan gaji per jam.

Selain gaji, Guru juga mendapatkan tunjangan dan asuransi yaitu tunjangan hari raya berupa minuman untuk lebaran. Tunjangan yang diberikan juga tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh guru. Padahal menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berhak memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup

minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, dimana dapat berupa gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.

Selain itu, peneliti juga melakukan survey awal kepada 10 guru MA Darussalam Pangkalpinang yang bertujuan untuk mengetahui fenomena atau masalah yang ada pada objek penelitian. Berikut tabel hasil survey awal yang dilakukan terhadap 10 orang guru MA Darussalam Pangkalpinang.

Tabel. I.4 Hasil Survey Awal Kompensasi pada MA Darussalam Pangkalpinang

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban		
		Ya	Ragu-ragu	Tidak
1.	Apakah gaji yang diberikan oleh sekolah selama ini telah sesuai dengan beban pekerjaan anda ?	4 40%	5 50%	1 10%
2.	Apakah tunjangan yang diberikan sekolah telah sesuai dengan pekerjaan yang anda lakukan ?	4 40%	2 20%	4 40%

Sumber : Survey awal Pra Penelitian, dimodifikasi oleh Peneliti 2017

Berdasarkan jawaban responden pada survey awal yang telah dilakukan mengenai kompensasi pada MA Darussalam Pangkalpinang, terlihat bahwa persentase jawaban dari responden masih banyak yang menjawab ragu-ragu dan tidak. Itu berarti menunjukkan bahwa gaji yang diberikan sekolah pada guru tidak sesuai dan tunjangan yang diberikan belum memadai. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat masalah dengan kompensasi pada MA Darussalam Pangkalpinang.

Faktor lain yang diduga menyebabkan kinerja guru belum optimal yaitu kondisi lingkungan fisik yang kurang nyaman terlihat dari gambar berikut ini :

Gambar I.1 MA Darussalam Pangkalpinang



Gambar I.2 MA Darussalam Pangkalpinang



Dari hasil pengamatan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik MA Darussalam Pangkalpinang ini masih belum baik. Hal ini terlihat dari gambar I.1 dan gambar 1.2 diatas. Gambar diatas menunjukkan bahwa lingkungan MA Darussalam ini masih kurang terawat. Rumput-rumput liar tumbuh disekitar lingkungan sekolah yang membuat sekolah ini terkesan kurang bersih. Keadaan tersebut membuat guru kurang nyaman dalam mengajar. Kondisi jalan yang juga berada ditengah sekolah membuat kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi guru dalam memberikan pelajaran dikelas yang berujung pada kinerja guru yang rendah. Tempat parkir yang kurang luas membuat para siswa memarkirkan motornya dipinggir jalan.

Keadaan lingkungan fisik yang kurang baik juga terdapat pada ruang kantor dan ruang kelas MA Darussalam Pangkalpinang dimana beberapa lingkungan kerja terasa panas, sarana dan prasarana yang kurang memadai, penerangan ruang yang kurang juga mengganggu kenyamanan guru dalam bekerja. Melihat lingkungan kerja tersebut membuat guru mudah jatuh sakit, sulit

berkonsentrasi dan mengganggu kenyamanan guru dalam bekerja sehingga memicu terhambatnya kelancaran proses belajar mengajar.

Padahal menurut Sedarmayanti suatu lingkungan kerja yang baik itu, baik sekolah maupun instansi lainnya penerangan ruangnya dalam hal ini ruang belajar harus mendapat cahaya yang baik, baik itu cahaya matahari maupun sumber cahaya lainnya. Sirkulasi udara ditempat kerja juga harus baik agar pertukaran udara yang masuk dapat membuat ruangan menjadi bersih dan segar sehingga guru dan murid merasa nyaman dalam melakukan kegiatan belajar mengajar. Selain itu tempat kerja juga harus bebas dari gangguan bising dan gaduh agar para guru dan murid dapat berkonsentrasi dengan baik. Lingkungan sekolah juga harus bebas dari bau yang tidak sedap juga tentunya harus aman dari segala ancaman.

Hasil survey awal terhadap 10 orang guru MA Darussalam Pangkalpinang mengenai lingkungan kerja fisik tergambar pada tabel berikut :

Tabel. I.5 Hasil Survey Awal Lingkungan Kerja Fisik MA Darussalam Pangkalpinang

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban		
		Ya	Ragu-ragu	Tidak
1.	Apakah sirkulasi udara ditempat kerja anda sangat baik ?	4 40%	4 40%	2 20%
2.	Apakah suara kendaraan tidak pernah mengganggu ketenangan anda dalam bekerja ?	3 30%	5 50%	2 20%

Sumber : Survey awal Pra Penelitian, dimodifikasi oleh Peneliti 2017

Berdasarkan jawaban responden mengenai lingkungan kerja fisik MA Darussalam Pangkalpinang ini seperti dapat kita lihat pada tabel. I.5 di atas, itu menunjukkan bahwa sirkulasi udara ditempat kerja guru belum begitu baik dan suara kendaraan umum dapat mengganggu ketenangan guru dalam bekerja. Itu

berarti terdapat masalah dengan kondisi lingkungan kerja fisik MA Darussalam Pangkalpinang.

Faktor lain yang menjadi penyebab belum optimalnya kinerja guru juga disebabkan oleh kompetensi guru. Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 guru wajib memiliki kompetensi yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh Ar. Nefrida sebelumnya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi guru dengan kinerja guru. Demikian dengan guru pada MA Darussalam Pangkalpinang.

Kompetensi guru dirasa belum optimal. Hal ini disebabkan kurangnya guru dalam mengikuti seminar maupun pelatihan. Juga dari cara yang digunakan oleh guru dalam melakukan proses belajar mengajar yang belum baik. Menurut beberapa siswa ada seorang guru yang apabila guru tersebut memberikan latihan, maka guru tersebut juga yang akan memberikan jawabannya. Jadi apabila ada latihan maka siswa hanya menconteng apa yang dikatakan oleh guru tersebut. Dimana guru tersebut melihat jawabannya dari kunci jawaban soal yang diberikannya.

Para guru disini dalam menyampaikan pelajaran masih menggunakan cara manual dan buku sebagai penunjang kompetensi siswa yang masih belum optimal. Jarangnya ada guru yang menggunakan *projector* sebagai media mengajar dan masih ada sebagian guru yang malas membuat perencanaan belajar. Kompetensi

guru yang rendah juga dapat dilihat dari sertifikasi yang dimiliki oleh guru tersebut. Data guru yang bersertifikasi dapat dilihat ditabel I.6 dibawah ini:

Tabel I.6 Data Guru yang Bersertifikasi pada MA Darussalam Pangkalpinang

No	Nama	Jabatan	Tingkat Pendidikan	Mata Pelajaran yang Diampu	Tahun Sertifikasi
1.	Siti Ropi'ah, S.Pd.I	Kepala Sekolah	S1 PAI	Akidah Akhlak	2015
2.	Ahmad Tobri, S.Pd.I	W. Kurikulum	S1 PAI	Muhadasah	2008
3.	Abdullah, S.Ag	W.Kesiswaan/W.Kelas	S1 Aqidah & Filsafat islam	Akidah Akhlak	2008
4.	A. Lutfi, S.Pd	HZ W. Humas/Guru	S1 Tadris MTK	Matemetika	2008
5.	Abdullah Satoto S.Si	Kep.Lab. Komputer/Guru	S1 Sistem Informasi	PKN, TIK	2013
6.	Juniarti, S.Pd	Guru	S1 PAI	Qur'an Hadist	-
7.	M. Tarmizi, S.E	Bendahara Yayasan/Guru	S1 Akuntansi	Ekonomi	-
8.	Masrawati, S.Pd.I	Kep.Perpustakaan/Guru	S1 PAI	Fiqih	2011
9.	Deka Marthalina, S.pd	Guru	S1. Bahasa Inggris	Bahasa Inggris	-
10.	Animar, S.Pd	W.Kelas/Guru	S1. Biologi	Sosiologi	-
11.	Yulita S.Sn	Guru	S1 Seni	Kesenian	-
12.	Marjana, S.Pd.I	W.Kelas/Guru	S1 PAI	Ekonomi	2015
13.	Nurjannah, S.Ag	Guru	S1 Ilmu hadis	Qur'an Hadist	-
14.	Waliah, S.Pd	Guru	S1 Geografi	Geografi	-
15.	Melpa Kartini, S.Pd.I	Guru	S1 PAI	SNU, SNI	-
16.	Izzudin S.Pd. I	Zen, W. Saranaprasasana/Guru	S1 PAI	Bahasa Arab	2013
17.	Firdaus, M.Pd	Guru	S2 Bahasa Inggris	Bahasa Inggris	-
18.	Suhartati, S.Pd	Kep.Lab Mipa/Guru	S1 Biologi	Biologi, Kimia	2014
19.	Mulyati, S.Pd.I	W. Kelas/Guru	S1 PAI	Geografi	-
20.	Yusran, S.Pd.I	W. Kelas/Guru	S1 PAI	Fiqih	-
21.	Indra Wibowo	Guru	MA IPS	Guru olahraga	-

22.	Dewi Sri Astuti	Guru	SMA IPS	Bahasa Mandarin	-
23.	Nurdin Ali M.E	Guru	S2 Ekonomi	Ekonomi	-
24.	Usman Gumanti S.Pd	W.Kelas/Guru	S1 Bahasa Indonesia	Bahasa Indonesia	2015
25.	Reni Fitri, S.Sos	Guru	S1 Sospol	Sosiologi	-
26.	Yenni Apriyani, S.Pd	Guru	S1 Matematika	Matematika	-
27.	H.Barmawie S.Kom	Guru	S1 Teknik Informatika	Sejarah	-
28.	Suci Amalia Arfah	S.TU/Guru	SMA. AK	Bahasa Indonesia	-
29.	Rijab Gusti Robianto S. Pd	Guru	S1 Fisika	Fisika	-
30.	Endang Kusniati, S.Pd.I	Guru	S1 PAI	Guru BK	-
31.	Aswin S.Pd. I	Guru	S1 PAI	Ilmu Tafsir, SKI	-
32.	Juanda Saputra	Guru	MA IPS	Bahasa Arab	-

Sumber : MA Darussalam Pangkalpinang 2017

Berdasarkan data guru yang bersertifikasi diatas dapat kita lihat bahwa guru yang telah mempunyai sertifikasi hanya 10 orang, sedangkan 22 orang guru tidak memiliki sertifikasi. Dimana pada MA Darussalam ini hanya tersedia program studi IPS. Dapat kita lihat dari tabel diatas bahwa sangat sedikitnya guru yang mempunyai sertifikasi mata pelajaran IPS. Sehingga membuat guru yang mengajar bidang IPS dirasa kurang mempunyai kompetensi dibidangnya. Sehingga pada akhirnya membuat kinerja guru tersebut belum optimal. Disamping itu peneliti juga melakukan survey awal kepada 10 guru MA Darussalam Pangkalpinang. Berikut tabel hasil surveynya.

Tabel. I.7 Hasil survey Awal Kompetensi Guru MA Darussalam Pangkalpinang

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban		
		Ya	Ragu-ragu	Tidak
1.	Apakah anda menguasai semua materi yang akan diajarkan dengan sangat baik ?	6 60%	4 40%	- 0%
2.	Apakah anda menguasai berbagai macam metode mengajar dengan sangat baik ?	3 30%	5 50%	2 20%

Sumber : survey awal pra penelitian, dimodifikasi oleh peneliti 2017

Berdasarkan hasil survey pra penelitian diatas, terlihat bahwa guru masih menjawab ragu-ragu terhadap kompetensi yang dimiliki dalam memberikan pelajaran kepada peserta didiknya. Dari hal ini dapat disimpulkan bahwa ada masalah dengan kompetensi guru MA Darussalam Pangkalpinang.

Selain itu terdapat beberapa guru yang keluar dan masuk pada MA Darussalam Pangkalpinang pada 5 tahun terakhir. Berikut adalah tabel keluar masuk guru pada MA Darussalam Pangkalpinang.

Tabel. I.8 Data Keluar Masuk Guru pada MA Darussalam Pangkalpinang Tahun 2012-2016

Tahun	Keluar	Masuk
2011/2012	1	1
2012/2013	2	2
2013/2014	1	-
2014/2015	1	3
2015/2016	1	1

Sumber : MA Darussalam Pangkalpinang 2017

Dari tabel 1.8 di atas dapat kita lihat bahwa selama tahun 2011/2012 sampai tahun 2015/2016 terdapat 6 orang guru yang keluar dari MA Darussalam Pangkalpinang dan 7 orang guru yang masuk pada MA Darussalam Pangkalpinang.

Dari latar belakang diatas, penulis bermaksud ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru pada MA Darussalam Pangkalpinang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kompensasi, lingkungan kerja fisik, kompetensi guru dan kinerja guru pada MA Darussalam Pangkalpinang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada MA Darussalam Pangkalpinang ?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja guru pada MA Darussalam Pangkalpinang ?
4. Apakah kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru pada MA Darussalam Pangkalpinang ?
5. Apakah kompensasi, lingkungan kerja fisik dan kompetensi guru secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru pada MA Darussalam Pangkalpinang ?

1.3 Batasan Masalah

Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi instansi, maka dalam hal ini penulis membatasi penyajian masalah yang akan dibahas. Dari keterbatasan tersebut, maka dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi Guru dan Kinerja Guru dengan lokasi/tempat penelitian pada MA Darussalam Pangkalpinang dengan responden penelitiannya guru.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mendapatkan gambaran mengenai kompensasi, lingkungan kerja fisik, kompetensi guru dan kinerja guru pada MA Darussalam Pangkalpinang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada MA Darussalam Pangkalpinang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru pada MA Darussalam Pangkalpinang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru pada MA Darussalam Pangkalpinang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru pada MA Darussalam Pangkalpinang.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep maupun teori yang mampu menyokong perkembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru pada MA Darussalam Pangkalpinang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan landasan dan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya, serta dapat dijadikan bahan pertimbangan antara penelitian sebelumnya dilakukan dan yang sedang dilakukan mengenai pengetahuan tentang pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru pada MA Darussalam Pangkalpinang.

3. Manfaat Kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada MA Darussalam Pangkalpinang sebagai upaya peningkatan kinerja guru.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini dibagi menjadi lima bab dengan susunan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan ini terdiri dari : latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan mengenai : landasan teori, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menggambarkan tentang pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik pengambilan data, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, teknik analisis data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas tentang sejarah singkat perusahaan atau instansi yang menjadi objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan dengan Kompensasi, Lingkungan

Kerja Fisik, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru pada MA Darussalam Pangkalpinang.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini akan dibahas tentang hasil penelitian dan penjelasan tentang gambaran hasil analisis dan saran yang diberikan penulis sebagai bahan masukan pada perusahaan atau instansi. Sedangkan kesimpulan dari hasil analisis digunakan sebagai bahan pertimbangan manajemen perusahaan atau instansi dan memperkaya konsep serta teori bagi penulis lain yang ingin melakukan penelitian dengan konsep yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN