

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Pentingnya kinerja tidak hanya menjadi perhatian serius bagi organisasi-organisasi yang bergerak di bidang bisnis, tetapi juga mulai menjadi perhatian bagi lembaga-lembaga penghasil jasa. Di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional, masalah kinerja guru merupakan masalah yang cukup mendapat perhatian serius, indikasinya dapat dilihat dengan diterbitkannya pedoman pelaksanaan penilaian kinerja sekolah SMP/MTs dan MA/SMA tahun 2000. Secara umum, indikasi pentingnya kinerja juga dapat dilihat dari adanya pedoman atau Daftar Penilaian Pelaksanaan Kerja (DP3). Penilaian tersebut adalah salah satu bentuk pembinaan bidang manajemen pendidikan dan sumber daya manusia, yang pelaksanaannya dapat dilakukan secara periodik, terus menerus, dan berkesinambungan (Kuncoro and Dardiri, 2018).

Perbaikan serta peningkatan kinerja menjadi penting untuk diperhatikan oleh karena kinerja individu berhubungan dengan kinerja organisasi. Sehingga dapat kita pahami bahwa, kinerja individu dan organisasi yang baik akan berdampak pada tercapainya produktivitas organisasi (Rahardi, 2010). Dalam latar sekolah, hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan sekolah dalam meningkatkan mutu lulusan banyak ditentukan oleh kapasitas kinerja dari seluruh unsur pengelola sekolah, khususnya tenaga pendidik (guru).

Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara

langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran. Kinerja guru didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan (Elliott, 2015). Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil.

Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Kemendikbud, 2003).

Profesionalisme guru tercermin pada kemampuannya membuat desain instruksional yang berkualitas atau rancangan pembelajaran sebelum mengadakan pertemuan dengan siswanya. Kemampuan guru dalam membuat desain instruksional akan sangat berpengaruh terhadap kemampuan siswa khususnya hasil belajar yang akan dicapai (Hee and Shukor, 2019). Jadi kinerja guru yang sangat penting dan erat sekali dengan kegiatan pembelajaran adalah pembuatan desain instruksional atau rancangan pembelajaran yang harus dikuasai oleh setiap guru.

Berdasarkan laporan Education Development Index (EDI) tahun 2019 mengungkapkan bahwa dari sebanyak 127 negara, maka EDI Indonesia menempati peringkat 69, sementara Malaysia berada di urutan 65 dan Brunei di

urutan 34.

Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia bukan diakibatkan karena rendahnya input pendidikan, akan tetapi diakibatkan oleh proses pendidikan yang tidak maksimal dan rendahnya kualitas guru. Hal ini dapat dibuktikan masih banyaknya peserta didik yang tidak lulus dari Ujian Nasional dengan standar nilai 4,26 (Pambudi, Winarno, and Dwiyo, 2019). Guru profesional di samping mereka berkualifikasi akademis juga dituntut memiliki kompetensi, artinya memiliki pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasainya dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

Indikator utama untuk menilai kinerja guru dalam satu lembaga pendidikan adalah dengan cara melihat peringkat akreditasi sekolah (Panggabean, 2016), salah satu wilayah dengan jumlah lembaga pendidikan Madrasah Aliyah terbanyak adalah Kabupaten Lumajang sebanyak 61 Madrasah Aliyah, dengan rincian berdasarkan tingkat akreditasi sebagai berikut :

Tabel 1.1 Peringkat Akreditasi Madrasah Aliyah se-Kabupaten Lumajang

Tingkat Akreditasi MA Swasta	Jumlah Terakreditasi
MA Terkreditasi A	11
MA Terkreditasi B	29
MA Terkreditasi C	14
MA baru belum Terkreditasi	7
Jumlah	61 lembaga

Sumber data Kemenag: Dokumen Rekap MA Kab. Lumajang 2020

Berdasarkan rincian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru dalam pemberian layanan kepada *user* (siswa, wali siswa dan masyarakat) masih terbilang cukup rendah, hal tersebut berdasarkan data dari hasil survey Kementerian Agama kabupaten Lumajang bahwa Madrasah Aliyah dengan

peringkat Akreditasi A dengan jumlah 11 lembaga yang dinyatakan sebagai lembaga dengan kinerja unggul, masih terpaut jauh dengan jumlah Madrasah Aliyah peringkat B dengan jumlah 29 lembaga yang dinyatakan sebagai lembaga dengan kinerja sangat baik, begitu juga masih kalah banyak dengan jumlah Madrasah Aliyah peringkat C dengan jumlah 14 lembaga yang dinyatakan sebagai lembaga dengan kinerja baik, sehingga perlu adanya kajian terhadap kinerja guru dalam pengelolaan pelayanan dan peningkatan kinerja Madrasah Aliyah Swasta.

Berbagai cara yang bisa dilakukan guru untuk meningkatkan profesionalismenya salah satunya dengan menempuh program sertifikasi guru. Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi profesional adalah dengan cara sertifikasi guru. Sertifikasi dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu setelah uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi (UU RI nomor 14 tahun 2005).

Selain itu alasan diadakannya program sertifikasi guru ini karena pemerintah melihat masih banyaknya tenaga pendidik dari lulusan Diploma 2 (D2), karena pemerintah setempat menginginkan tenaga pendidik yang lulusan Diploma 4 (D4 atau lebih dikenal dengan Strata 1 (S1) seperti peraturan yang telah tertulis di Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengenai kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi.

Adapun jumlah guru tersertifikasi yang mengajar di Madrasah Aliyah Swasta Terakreditasi A Kabupaten Lumajang Berdasarkan survey Sub Bagian Pendidikan di Kementerian Agama Kabupaten Lumajang dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 1.2 Jumlah Guru Tersertifikasi di Madrasah Aliyah Swasta Terakreditasi A  
Kabupaten Lumajang tahun 2019

No	Nama MA Terakreditasi A	Guru Tersertifikasi
1	MA Miftahul Ulum Bakid	18
2	MA Miftahul Midad Sumberjo	15
3	MA Darul Falah Karang Bendo	17
4	MA Nurut Tauhid Pelas	11
5	MA Nurul Amin Jatiroto	13
6	MA Bustanul Ulum Krai	16
7	MA Syarifuddin Wonorejo	15
8	MA Putri Nurul Masyithoh Tompokersan	16
9	MA Rohmaniyah Jogoyudan	11
10	MA Model Hidayatul Hasan Blukon	11
11	MA Roudlotul Jadid Randuagung	9
		152

Sumber data Kemnag: Dokumen Rekap MA Kab. Lumajang 2020

Peneliti mengamati sertifikasi guru terutama pada guru Madrasah Aliyah Swasta di salah satu gugus yang ada di Kabupaten Lumajang masih kurang menghargai profesinya sebagai seorang guru, hal ini disebabkan karena motivasi guru dalam kerjanya semakin berkurang. Sehingga dalam proses kegiatan belajar mengajar guru di dalam kelas semakin menurun dan terbengkalai. Mereka banyak meluangkan waktunya di luar kelas yakni kerja sampingan dengan alasan kurang gaji, oleh sebab itu mereka masih menganggap profesi guru hanya untuk memperoleh pendapatan.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian Pambudi dkk, menyatakan bahwa prestasi di tingkat Madrasah Aliyah (MA) Swasta di Kabupaten Lumajang dalam periode tahun ajaran 2018-2019 secara umum belum menunjukkan hasil yang memuaskan baik dilihat dari prestasi akademik dan non-akademik siswa.

Selama ini guru dalam menjalankan tugasnya hanya berfokus pada persoalan mengelola anggaran dan persoalan administratif lainnya. Padahal implementasi tugas-tugas tersebut akan menggambarkan seorang pendidik pada tingkat sekolah yang memiliki pemahaman dan kemampuan menjalankan tugas serta hasil yang dicapai, atau sederhananya merupakan gambaran mengenai prestasi kerja yang dimiliki (Pambudi, Winarno, and Dwiwogo, 2019).

Selain masalah-masalah tersebut, dapat ditemui juga bahwa setiap guru memiliki kompetensi dan motivasi yang sangat bervariasi, ada sekolah yang memiliki sarana prasarana pendidikan yang memadai tetapi ada sekolah lainnya yang dari aspek tersebut menunjukkan kondisi sebaliknya, akan tetapi semua sekolah memiliki harapan atau satu tujuan yakni upaya mencapai kinerja atau prestasi lembaga secara maksimal (Mangkunegara and Octorend, 2015).

Fenomena lain yang juga sering dijumpai di lapangan adalah, setiap sekolah memiliki suasana kerja yang berbeda-beda, hal ini disebabkan oleh peran guru untuk saling memberikan motivasi baik sifatnya secara langsung atau tidak langsung, termasuk dalam hal implementasi tugas-tugasnya, ada guru yang mampu menerapkan prinsip-prinsip manajemen pengelolaan kelas dengan baik, tetapi ada pula yang sangat lemah dalam hal tersebut, fungsi-fungsi manajemen tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan oleh komponen sekolah (Selvi, 2010).

Suasana kerja antara sekolah dan non-sekolah juga terlihat sangat berbeda, misalnya dalam hal kedisiplinan menjalankan tugas. Hal ini menurut Adnan ditandai dengan rendahnya keinginan untuk melakukan inovasi-inovasi, tidak tanggap terhadap perubahan, tidak disiplin, pengelolaan sekolah yang masih

sangat konvensional, bahkan ada pula kepala sekolah yang kadang memilih meninggalkan tugas (meliburkan diri) dengan berbagai alasan (Hakim, 2015).

Kinerja pengawas sebagai evaluator prestasi kerja guru juga menjadi masalah tersendiri, bahkan menurut peneliti, hal ini turut memberikan dampak terhadap perbaikan kinerja sekolah. Realitas di lapangan berdasarkan hasil observasi, sejauh peneliti ketahui menunjukkan, bahwa peran pengawas selama ini hanya bersifat sekedar menggugurkan kewajiban, bahkan banyak sekolah yang tidak dijangkau untuk maksud evaluasi tersebut. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) sebagai pedoman untuk penilaian kinerja yang digunakan selama ini juga tidak efektif, hal ini dapat dilihat dari mekanisme penilaian yang dilakukan selama ini kurang transparan, penilaian lebih banyak berlangsung di meja pengawas.

Selain itu hasil atau data penilaian tersebut tidak digunakan secara konstruktif untuk perbaikan atau peningkatan kinerja. Realitas penilaian kinerja seperti di atas kemungkinan membuat kinerja guru secara individu maupun kelembagaan menjadi semakin tidak efektif ketika sekolah secara kelembagaan dan guru sendiri tidak memiliki acuan yang jelas mengenai tugas pokok dan fungsinya serta standar mana yang harus dicapai (Oxfam Novib, 2011). Padahal, untuk mengetahui kinerja seseorang maka yang perlu diketahui adalah sejauh mana seseorang telah mencapai standar hasil kerja yang ditetapkan dengan mengacu pada tugas-tugasnya melalui kegiatan penilaian dan memanfaatkan data penilaian tersebut untuk keperluan perbaikan kinerja.

Kinerja guru dalam menjalankan tugasnya dituntut selalu meningkat selaras dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi agar kegiatan interaksi belajar-

mengajar semakin hidup. Upaya untuk peningkatan kinerja guru secara individu telah banyak dilakukan oleh guru yang bersangkutan dengan cara melanjutkan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi seperti S-1 bahkan S-2 dan S-3 (Sirait, 2016). Pemerintah juga telah berusaha meningkatkan kemampuan dan kelayakan guru, dimulai dari Pendidikan pra jabatan atau yang biasa *pre-service training* hingga pendidikan setelah meniti jabatan guru atau *in-service training* seperti penataran, seminar, loka karya, pelatihan dan studi lanjut di lembaga pendidikan formal. Bahkan saat ini pemerintah mewajibkan seorang guru harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik (Panggabean, 2016).

Persoalan rendahnya kinerja guru dalam menjalankan tugas menurut peneliti bukan sekedar terletak pada tidak adanya acuan kinerja mana yang dimiliki dan dipedomani. Tetapi lebih dari itu, yakni terdapat sejumlah faktor tertentu yang ikut menentukan, baik secara internal individu pegawai bersangkutan maupun faktor eksternal.

Faktor internal atau individual disini dapat berupa pengetahuan dan kompetensi dalam melaksanakan tugas, kepuasan hasil kerja serta motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas sebagai seorang guru. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa upah/gaji, iklim organisasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya (Panggabean, 2016). Faktor-faktor tersebut akan turut menentukan maksimal tidaknya kinerja guru dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dan sebagai cermin dari produktivitas organisasi yang dipimpin. Sehingga dengan demikian, seorang guru tidak harus terjebak pada persoalan rujukan kinerja mana yang harus dipedomani sekalipun itu juga sangat diperlukan, tetapi lebih

ditekankan pada bagaimana kreatifitas guru dalam memanfaatkan kemampuan serta memahami kondisi eksternal lainnya dalam mengelola organisasi sekolah.

Fenomena-fenomena tersebut sebenarnya telah menjadi perhatian pihak penentu kebijakan, indikator perhatian itu dapat dilihat dari upaya yang dilakukan selama ini, yakni penyediaan sarana-prasarana, kelengkapan fasilitas pendukung, pelatihan peningkatan kompetensi pengelolaan pendidikan, pelatihan manajemen pendidikan bagi kepala sekolah, hingga masalah alokasi dana pengelolaan pendidikan, namun demikian, secara keseluruhan upaya-upaya tersebut kenyataannya seperti tidak memberi dampak positif terutama perbaikan kinerja pengelola. Artinya, jika faktor-faktor yang disebutkan di atas ditujukan untuk perbaikan kinerja, maka fakta/ fenomena real dilapangan justru menggambarkan keadaan yang sebaliknya.

Sebagai seorang tenaga pendidik, idealnya guru harus melakukan banyak hal yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya. Guru harus mencari peluang perubahan dan melakukan pembaharuan, memiliki program supervisi, melakukan supervisi, memanfaatkan hasil supervisi, membimbing siswa, memberi contoh mengajar yang baik dan masih banyak lagi lainnya (Fahdila, 2017). Indikator-indikator pekerjaan inilah yang mestinya mampu dilakukan.

Paparan peneliti di atas didasarkan pada suatu asumsi bahwa, seorang guru harus memenuhi ketentuan yang dipersyaratkan, baik itu kepemimpinannya, kemampuannya, pemahaman akan tugas, loyalitas dan sebagainya, dan itu semua melalui sebuah proses penilaian dan prosedur yang rasional yang menjunjung tinggi akan prestasi bukan pendekatan lainnya di luar prosedur. Hal ini mengandung arti bahwa, pada aspek kemampuan dan pemahaman akan tugas

adalah telah terpenuhi, jika demikian maka rendahnya kinerja diduga dihubungkan oleh faktor-faktor tertentu lainnya baik secara internal maupun secara eksternal.

Dalam hal pengelolaan sekolah menurut Huntly, eksistensi dan peran guru sebenarnya harus dilihat dari kompetensi yang dimiliki serta bagaimana kompetensi profesional tersebut dapat terwujud dalam tindakan nyata, kondisi inilah yang barangkali relevan dengan pernyataan di atas, dimana keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan bergantung kepada bagaimana seorang guru menjadi pemimpin dari unit terkecilnya yaitu proses pembelajaran (Huntly, 2004). Kepemimpinan yang dimaksudkan adalah yang profesional, motivasi tinggi untuk mencapai tujuan, berkinerja tinggi dan yang mampu membawa organisasi (sekolah) mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Kajian tentang kinerja, banyak pakar maupun tokoh yang mengemukakan pendapatnya seputar kinerja. Menurut manajemen, istilah *performance* atau disebut juga dengan kinerja, dapat berupa proses dan hasil kerja secara individu maupun organisasi. Hasibuan, mendefinisikan kinerja sebagai jumlah keluaran yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau keluaran dari aktivitas dalam jangka waktu tertentu (Hasibuan, 2016). Dari kedua pendapat di atas dapat diketahui bahwa pengertian kinerja dititikberatkan pada persyaratan pekerjaan dan jenis tingkatan pekerjaannya.

Sementara itu, kinerja dihubungkan oleh banyak faktor, beberapa di antaranya adalah, kompetensi motivasi dan kepuasan kerja. Mangkunegara juga berpendapat bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor motivasi kerja dan faktor kepuasan kerja, hal ini sesuai dengan teori konvergensi William Stern yang dikutip oleh Mangkunegara mengatakan bahwa,

prestasi seseorang ditentukan oleh perpaduan antara faktor motivasi, dan faktor kompetensi kerja (Mangkunegara and Octorend, 2015).

Selain kondisi kerja, kinerja juga dihubungkan faktor kompetensi yang dimiliki oleh seseorang, baik kompetensi profesional, kompetensi manajerial serta kompetensi sosial. Seorang guru dituntut untuk mampu berinteraksi dengan guru-guru dan berinteraksi dengan lingkungannya. Seorang guru yang memiliki hubungan sosial yang baik dengan lingkungannya, maka ia dapat bekerjasama dengan tokoh masyarakat guna melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja di sekolahnya untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan tersebut (Saragi, 2018).

Hasil-hasil penelitian membuktikan bahwa, kompetensi guru dalam menciptakan komunikasi yang efektif akan sangat mendukung dalam meningkatkan prestasi kerja sekolah. Penelitian Tumilaar, tentang studi korelasional antara motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja guru juga membuktikan, bahwa kinerja guru dapat dibentuk oleh faktor kepuasan kerja sebesar 27,8% dan motivasi kerja sebesar 35.6% (Tumilaar 2015). Kumala dkk, dalam penelitiannya yang mengamati hubungan antara kepuasan kerja, kompetensi, dan kinerja guru membuktikan bahwa kompetensi memiliki sumbangan efektif sebesar 26,55% terhadap kinerja guru (Kumala, Burhanuddin, and Bafadal, 2018).

Kinerja guru tetap menjadi fenomena menarik untuk dibahas dan diteliti, terutama ketika guru dalam peranannya ternyata menunjukkan kinerja yang kurang memuaskan. Berdasarkan rilis Badan Pusat Statistik, Indeks Pembangunan Manusia Kabupaten Lumajang dalam Bidang Pendidikan menempati urutan ke 36

dari 38 Kabupaten (BPS, 2020), Kabupaten Lumajang berada diatas Kabupaten Sampang dan Kabupaten Bangkalan Madura.

Berdasarkan data Kementrian Agama yang ada di Kabupaten Lumajang khususnya pada Madrasah Aliyah, dari 61 Madrasah Aliyah hanya 11 yang teakreditasi A. Hanya 60% MA di Kabupaten Lumajang yang menerapkan kurikulum 2013. Tentunya ini menjadi masalah penting dalam dunia pendidikan khususnya di Kabupaten Lumajang pada sekolah MA karena penerapan kurikulum 2013 sangat tidak maksimal dan belum menyeluruh 100% (Pambudi, Winarno, and Dwiwogo 2019).

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja guru dengan melihat faktor-faktor tertentu yang mempengaruhinya, yakni menganalisis seberapa besar pengaruh variabel faktor kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Populasi penelitian adalah guru Madrasah Aliyah terakreditasi dengan nilai A (sangat baik) yang berada di Kabupaten Lumajang. Pemilihan guru Madrasah Aliyah terakreditasi dengan nilai A sebagai populasi dengan pertimbangan bahwa Madrasah Aliyah dengan akreditasi A dalam menjalankan fungsi pendidikan sesuai standar Badan Akreditasi Nasional.

*Research gap* penelitian ini adalah melanjutkan dan mengembangkan penelitian-penelitian yang menguji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dimediasi kompetensi kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian akan berkontribusi positif terhadap pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Terkakreditasi A Se-Kabupaten Lumajang.

Sehingga peneliti mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kompetensi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Guru Madrasah Aliyah Swasta Terakreditasi A di Kabupaten Lumajang.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan diatas maka penulis dapat mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apa pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Swasta Terakreditasi A Se-Kabupaten Lumajang?
2. Apa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Swasta Terakreditasi A Se-Kabupaten Lumajang?
3. Apa pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Swasta Terakreditasi A Se-Kabupaten Lumajang?
4. Apa pengaruh motivasi terhadap kompetensi guru Madrasah Aliyah Swasta Terakreditasi A Se-Kabupaten Lumajang?
5. Apa pengaruh kepuasan kerja terhadap kompetensi guru Madrasah Aliyah Swasta Terakreditasi A Se-Kabupaten Lumajang?
6. Apa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Swasta Terakreditasi A Se-Kabupaten Lumajang dengan kompetensi guru sebagai variable intervening?
7. Apa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Swasta Terakreditasi A Se-Kabupaten Lumajang dengan kompetensi guru sebagai variable intervening?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Swasta Terakreditasi A Se-Kabupaten Lumajang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Swasta Terakreditasi A Se-Kabupaten Lumajang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Swasta Terakreditasi A Se-Kabupaten Lumajang.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi k e r j a terhadap kompetensi guru di Madrasah Aliyah Swasta Terakreditasi A Se-Kabupaten Lumajang.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kompetensi guru di Madrasah Aliyah Swasta Terakreditasi A Se-Kabupaten Lumajang.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Swasta Terakreditasi A Se-Kabupaten Lumajang dengan kompetensi guru sebagai variable intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Swasta Terakreditasi A Se-Kabupaten Lumajang dengan kompetensi guru sebagai variable intervening.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis dalam rangka peningkatan pengetahuan dan kegunaan praktis yaitu dalam rangka memecahkan masalah aktual. Manfaat penelitian ini dapat di uraikan sebagai berikut:

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Untuk mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang kompetensi guru, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru pendidikan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Memberikan masukan pada guru Madrasah Aliyah Swasta Se-Kabupaten Lumajang guna meningkatkan kinerja melalui motivasi, kinerja guru dan kompetensi kerja.
- b. Memberikan masukan pada Madrasah Aliyah Swasta Se-Kabupaten Lumajang guna meningkatkan kinerja guru melalui motivasi, kepuasan kerja dan kompetensi
- c. Memberikan masukan pada Kementerian Agama Kabupaten Lumajang guna meningkatkan kinerja guru melalui motivasi, kepuasan kerja dan kompetensi
- d. Sebagai landasan bagi penelitian lebih lanjut yang ada hubungannya dengan masalah kinerja guru dan kompetensi guru.