

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia berkualitas merupakan kunci kemajuan suatu bangsa. Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu tujuan pendidikan, antara lain: guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan serta kurikulum. Keberhasilan suatu pendidikan di pengaruhi oleh kinerja guru yang berkualitas , karena dengan pendidikan membentuk watak dan sikap manusia ke arah yang lebih baik.

Dari berbagai faktor tersebut, guru mempunyai kedudukan yang sangat penting dengan tidak mengabaikan faktor penunjang lainnya. Pengertian kinerja memiliki beberapa makna dan arti berbeda-beda berdasarkan persepsinya masing-masing. Menurut Ardiana (2017: 17) kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran.

Menurut Srinalia (2015: 197) kinerja guru bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Fakta yang ada sekarang ini menyatakan bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih rendah jika dibandingkan dengan negara-negara lain di dunia. Hal ini mempunyai dampak yang sangat besar bagi majunya kehidupan di masyarakat dalam segala aspek bidang ekonomi.

Guru sangat berperan penting dalam keberhasilan suatu pendidikan, Pemberian insentif juga bertujuan untuk memberikan motivasi agar dapat bekerja dengan giat. Sebagai suatu lembaga pendidikan formal, dalam pelaksanaan pendidikannya di sekolah sangat di tekankan adanya peningkatan

kualitas sebagai jawaban terhadap kebutuhan dan dinamika masyarakat yang sedang berkembang ,peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui pelaksanaan manajemen.

Menurut Zahara (2014: 4) insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengansumsikan bahwa bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gaji nya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Menurut Rabertri (2014: 382) insentif adalah suatu imbalan organisasi terhadap motivasi individual yaitu seorang karyawan menerima insentif dari organisasi sebagai imbalan dari produktivitas atau hasil kerjanya.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang mengubah energi dalam diri seseorang ke dalam bentuk aktivitas nyata untuk mencapai tujuan tertentu. Kata motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang bearti dorongan atau daya gerak. Banyak pakar yang memberikan pengertian mengenai motivasi. Menurut Kadarisman (2012: 278) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Menurut lakoy (2013: 773) juga menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif dan negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang *manager*.

Yayasan Al-Falah Ujung Menteng Cakung Jakarta Timur merupakan salah satu yayasan madrasah islam yang berada di daerah jakarta timur, mengedepankan pendidikan yang berorientasi IPTAQ dan IMTAQ sehingga dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas, berprestasi dan siap bersaing di sekolah menengah akhir atau kejuruan tanpa mengesampingkan kaidah dan ajaran islam yang ditanamkan sejak di bangku pendidikan. Dalam upaya memenuhi kebutuhan proses pembelajaran yang menghasilkan output atau

lulusan sesuai dengan tujuan sekolah, Yayasan Al-Falah Ujung Menteng Cakung Jakarta Timur telah mempersiapkan segala hal terutama tenaga pengajar atau guru professional.

Dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan, Yayasan Al-Falah Ujung Menteng Cakung Jakarta Timur mengupayakan berbagai macam cara untuk meningkatkan kinerja tenaga pengajarnya agar lebih berkualitas. Upaya untuk meningkatkan kinerja yang digunakan salah satunya dengan cara pemberian insentif, dengan maksud mendorong dan merangsang tenaga pengajar agar lebih meningkatkan produktifitas kerja serta profesional dalam mencapai tujuan lembaga Pendidikan.

Sejalan dengan apa yang telah dilakukan oleh lembaga pendidikan Yayasan Al-Falah Ujung Menteng Cakung Jakarta Timur dalam upaya peningkatan kinerja tenaga pengajar, masih banyak kekurangan yang harus segera di perbaiki oleh lembaga. Hal ini dapat terlihat dari masih banyaknya tenaga pengajar yang belum merasakan dampak pemberian insentif tersebut, mereka beranggapan bahwa pemberian insentif yang dilakukan oleh lembaga Yayasan Al-Falah Ujung Menteng Cakung Jakarta Timur belum bisa menutupi kekurangan sehari-hari, selain itu sosialisasi tentang sistem pemberian insentif belum secara menyeluruh.

Tingkat tinggi rendahnya kinerja seorang guru berkaitan erat dengan sistem pemberian insentif yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian insentif yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Penyusunan sistem pemberian insentif tidaklah mudah, lembaga harus memperhatikan peraturan yang berlaku dan juga faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya insentif guru. Dengan begitu lembaga dapat memberikan motivasi lebih kepada para guru untuk selalu berusaha meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan penjelasan di atas, pemberian insentif merupakan salah satu cara yang bisa yang digunakan lembaga pendidikan dalam upaya meningkatkan kinerja, kompetensi dan profesional guru. Maka dari itu, saya tertarik ingin mengadakan kegiatan penelitian di Yayasan Al-Falah Ujung Menteng Cakung Jakarta Timur dengan mengambil judul **“PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN AL-FALAH UJUNG MENTENG CAKUNG JAKARTA TIMUR”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dari hasil pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang saya tetapkan adalah:

- 1.2.1** Bagaimana pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Guru di Yayasan Al-Falah Ujung Menteng Cakung Jakarta Timur?
- 1.2.2** Bagaimana pengaruh Pemberian Motivasi terhadap Kinerja Guru di Yayasan Al-Falah Ujung Menteng Cakung Jakarta Timur?
- 1.2.3** Bagaimana tingkat Kinerja Guru di Yayasan Al-Falah Ujung Menteng Cakung Jakarta Timur?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini hanya difokuskan kepada Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Al-Falah Ujung Menteng Cakung Jakarta Timur.

1.4 Tujuan penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1.4.1 Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Guru di Yayasan Al-Falah Ujung Menteng Cakung Jakarta Timur.

1.4.2 Pengaruh Pemberian Motivasi terhadap Kinerja Guru di Yayasan Al-Falah Ujung Menteng Cakung Jakarta Timur.

1.4.3 Tingkat Kinerja Guru di Yayasan Al-Falah Ujung Menteng Cakung Jakarta Timur.

1.5 Manfaat penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1.5.1 Bagi pengembang ilmu pengetahuan

Sebagai informasi yang berguna dalam memperkaya ilmu pengetahuan yang mungkin akan diteliti dalam penelitian selanjutnya.

1.5.2 Bagi sekolah

Sebagai sebuah masukan bagi kepala sekolah, bila mana suatu ketika sekolah memerlukan bentuk-bentuk insentif yang baik dan dapat dilaksanakan.

1.5.3 Bagi peneliti

Sebagai pengalaman berharga serta menambah pengetahuan dan wawasan saya mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja guru.