

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Memasuki era global, kompetisi menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam kehidupan. Agar mampu bersaing dengan baik, diperlukan modal yang kuat dan strategi yang memadai. Modal dana sangat diperlukan. Akan tetapi, dengan dana yang cukup apakah ada jaminan bahwa kemenangan dapat diraih? jawaban atas pertanyaan ini belum pasti. Tapi salah satu yang bisa menjadi jawaban atas masalah ini adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam konteks pendidikan, sumber daya manusia yang berkualitas adalah mutu *output* pendidikan yang mampu memenuhi harapan masyarakat, mampu menjawab tantangan perubahan, bahkan mampu memelopori terjadinya perubahan (Sumayanti, 2021).

Dalam sejarah dunia pendidikan menunjukkan bahwa pendidikan memiliki tujuan untuk mengubah jati diri manusia, menghilangkan kebodohan yang tertanam pada jiwa manusia dengan mengembangkan berbagai potensi supaya memiliki kepribadian yang baik, kekuatan spiritual, perilaku yang mulia, keterampilan yang berguna dapat digunakan dan bermanfaat bagi dirinya, masyarakat dan negara serta mampu mengendalikan diri dari hal-hal yang bersifat negatif (Ummah, 2019).

Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pendidik pada lembaga pendidikan, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan

yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan. Rasa aman akan suasana kerja yang mampu mendorong pendidik untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja maupun setelah kerja. Kondisi kerja yang aman semacam ini, serta didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerja sama dalam berbagai aktivitas merupakan keinginan dari setiap pendidik di lembaga pendidikan. Dengan situasi semacam itu diharapkan para pendidik dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Ali (2021) mengatakan bahwa pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dapat diandalkan, karena kemajuan dan kesejahteraan suatu bangsa sangat bergantung kepada SDM yang dimiliki. Di bidang pendidikan, kinerja guru selalu menjadi perhatian, karena guru merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar dan berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan sekolah. Jika kinerja guru meningkat maka akan berpengaruh terhadap kualitas dan kemajuan sekolah.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan didasarkan pada kemampuan dan pengalaman dalam bekerja atau kinerja merupakan tingkat kemampuan dan pemahaman seseorang terhadap tugas. Kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan pekerja (Wisnadewi, 2022).

Dalam penelitian Mangkunegara (2021) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi yang dicapai). Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang pegawai yang didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai di dalam suatu instansi. Evaluasi kinerja perlu dilakukan oleh setiap organisasi termasuk organisasi pendidikan, dalam hal ini adalah kinerja guru. Menurut Anisarny (2019) kinerja guru dapat didefinisikan sebagai tugas yang dilakukan oleh seorang guru pada waktu tertentu dalam sistem sekolah untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja, mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dikelas dan proses evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa di sekolah. Seorang pemimpin memerlukan cara bagaimana menggerakkan bawahan dalam bekerja agar tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik. Salah satu faktor utama yang memiliki pengaruh peningkatan kinerja guru adalah gaya kepemimpinan.

Menurut Hidayah (2021) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar tujuan organisasi tercapai atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah strategi yang disukai, pola perilaku yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Rukmana (2019) gaya kepemimpinan merupakan hasil yang akan dicapai oleh seorang pemimpin yang sukses.

Kepemimpinan bukanlah berarti seorang administrator harus menjadi pemimpin atau seorang kepala harus berubah menjadi pemimpin, tetapi yang terpenting adalah bagaimana kepala sekolah mempengaruhi semua elemen yang ada di sekolah dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah pemimpin yang dapat merasakan apa yang diperlukan dengan memberikan dorongan dan arahan agar para guru dapat berkinerja dengan baik dalam mencapai tujuan visi dan misi sekolah. Penelitian yang dilakukan oleh Tambunan (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Efendi (2020) dan Voenli, Ahmad, dan Houtman (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan faktor yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru yaitu lingkungan kerja. Menurut Rivai (2019) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang nyaman, tenang, dan kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dan menciptakan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu lingkungan kerja juga erat kaitannya dengan suasana komunikasi antara sesama rekan kerja yang saling menghargai akan dapat membuat lingkungan menjadi lebih kondusif untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Penelitian yang

dilakukan oleh Larasati (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Huda (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Untuk meningkatkan kinerja guru dibutuhkan motivasi yang akan mendorong seorang guru dalam meningkatkan kualitas mengajarnya. Motivasi yang dimiliki setiap guru berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya (Arifa, 2019). Motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian motif atau dorongan kerja pada para bawahan terutama para guru sebagai agen pendidikan dan pengajaran, agar tujuan pendidikan dan pengajaran dapat tercapai sesuai dengan rencana yang diharapkan (Rukmana, 2019). Dalam pengertian tersebut, bahwa atasan (kepala sekolah) berperan penting dalam pemberian motivasi kepada guru. Jadi motivasi dalam bekerja ini memiliki pengaruh terhadap keinginan dari guru untuk meningkatkan kinerja atau tidak. Penelitian yang dilakukan Sinaga dan Hidayat (2020) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Nurfadilah dan Fariyah (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Menurut Gultom (2020) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, insentif,

dan tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya. Bagi karyawan kompensasi sangatlah penting atau dalam konteks ini merupakan guru, mengingat ukuran nilai pekerjaan guru berdasarkan besaran kompensasi yang diterima guru tersebut. Suatu kompensasi tidak hanya menjadi hal terpenting bagi guru saja, tetapi penting juga bagi instansi atau lembaga pendidikan yang menaungi guru dalam bekerja, karena sejumlah program kompensasi ialah cara lembaga dalam mempertahankan SDM atau guru didalamnya. Bila lembaga pendidikan tidak memberikan kompensasi secara proporsional, objektif dan berkeadilan, maka mustahil bagi lembaga tersebut dapat mempertahankan guru dengan kualitas tinggi (Nur, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Savira (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berbanding terbalik dengan penelitian Surya (2022) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Faktor budaya organisasi juga sangat penting dalam peningkatan kinerja karena budaya organisasi merupakan ciri khas dari perusahaan tersebut (Fahmi, 2016). Budaya organisasi adalah suatu sistem makna, nilai dan keyakinan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi dasar bertindak dan membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya, budaya organisasi kemudian menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan (Hendra, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Ruyani (2021) menyatakan bahwa budaya

organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Sulistio dan Haryanti (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik.

Pendidikan sekolah dasar merupakan jenjang pendidikan yang sangat penting untuk pendidikan awal bagi anak yang berusia 7 sampai 13 tahun. Pendidikan dasar berbentuk sekolah dasar (SD) dan madrasah ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat. Fungsi dari pendidikan dasar sebagai acuan sebelum melangkah ke jenjang pendidikan selanjutnya, karena jika pada tingkat pendidikan dasarnya saja kurang diperhatikan, maka tentu untuk ke tingkat selanjutnya juga akan sulit dan menjadi kurang baik (Muhammad, 2020). Penelitian ini dilakukan pada guru Madrasah Ibtidaiyah di wilayah Kedungwuni, dikarenakan Kecamatan Kedungwuni menjadi wilayah yang menjadi sorotan karena menurunnya hasil prestasi belajar siswa selama 3 tahun terakhir. Dengan kondisi tersebut tentunya peran seorang guru sebagai sumber daya manusia sangat besar dengan begitu guru harus terus meningkatkan kinerjanya sehingga dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan baik dan maksimal guna mencetak sumber daya manusia yang berkualitas (pbi.unikal.ac.id).

Madrasah ibtidaiyah di Kecamatan Kedungwuni terdiri dari 21 madrasah swasta dan 1 madrasah negeri, dengan jumlah guru per lembaga disajikan pada tabel 1.1

Tabel 1. 1
Jumlah Lembaga & Guru Madrasah Ibtidaiyah (MI) di Kecamatan
Kedungwuni

No	Nama Sekolah	Status	Guru
1	MIN Pekalongan	Negeri	18
2	MI Walisongo Kranji 01	Swasta	16
3	MI Walisongo Kranji 02	Swasta	25
4	MI Walisongo Paesan 01	Swasta	10
5	MI Walisongo Salakbrojo	Swasta	17
6	MI Walisongo Pajomblangan 01	Swasta	10
7	MI Walisongo Pajomblangan 02	Swasta	10
8	MI Salafiyah Syafi'iyah Proto 01	Swasta	15
9	MI Walisongo Kebaran	Swasta	8
10	MI Walisongo Kwayangan	Swasta	9
11	MI Walisongo Bugangan	Swasta	9
12	MI Salafiyah Syafi'iyah Proto 02	Swasta	12
13	MI Walisongo Karangdowo 01	Swasta	12
14	MI Walisongo Tangkil Tengah	Swasta	14
15	MI Walisongo Pekajangan	Swasta	12
16	MI Walisongo Ambokembang 01	Swasta	14
17	MI Walisongo Paesan 02	Swasta	10
18	MI Walisongo Ambokembang 02	Swasta	11
19	MI Walisongo Karangdowo 02	Swasta	15
20	MI Walisongo Kebontengah	Swasta	11
21	MI Walisongo Podo	Swasta	13
22	MIS Al Hikmah Tangkil Kulon	Swasta	9
Jumlah			280

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pekalongan (2022)

Guru dalam proses pembelajaran mempunyai peran yang sangat penting. Pelaksanaan proses pembelajaran menjadi kurang berkualitas apabila guru kurang memahami rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), kurang menguasai materi pembelajaran dan kurang mampu dalam membuat instrumen penilaian, maka proses pembelajaran tidak akan berhasil baik. Kinerja guru tidak dapat terwujud dengan baik sehingga mengakibatkan penurunan prestasi belajar siswa (Irvansyah, 2022).

Berikut data rata-rata penilaian kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kedungwuni tahun 2021-2022 disajikan pada tabel 1.2 :

Tabel 1. 2
Data Rata-rata Penilaian Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah
Kecamatan Kedungwuni tahun 2021-2022

No	Nama Sekolah	Rata-rata Penilaian Kinerja Guru Tahun (2021)	Rata-rata Penilaian Kinerja Guru Tahun (2022)	Selisih Kenaikan/ Penurunan (%)	Keterangan
1	MIN Pekalongan	86%	88%	2%	Kenaikan
2	MI Walisongo Kranji 01	87%	88%	1%	Kenaikan
3	MI Walisongo Kranji 02	86%	85%	1%	Penurunan
4	MI Walisongo Paesan 01	85%	87%	2%	Kenaikan
5	MI Walisongo Salakbrojo	86%	84%	2%	Penurunan
6	MI Walisongo Pajomblangan 01	84%	85%	1%	Kenaikan

7	MI Walisongo Pajomblangan 02	87%	86%	1%	Penurunan
8	MI Salafiyah Syafi'iyah Proto 01	84%	85%	1%	Kenaikan
9	MI Walisongo Kebaran	83%	85%	2%	Kenaikan
10	MI Walisongo Kwayangan	86%	85%	1%	Penurunan
11	MI Walisongo Bugangan	86%	83%	3%	Penurunan
12	MI Salafiyah Syafi'iyah Proto 02	84%	85%	1%	Kenaikan
13	MI Walisongo Karangdowo 01	86%	85%	1%	Penurunan
14	MI Walisongo Tangkil Tengah	84%	85%	1%	Kenaikan
15	MI Walisongo Pekajangan	87%	86%	1%	Penurunan
16	MI Walisongo Ambokembang 01	86%	88%	2%	Kenaikan
17	MI Walisongo Paesan 02	84%	85%	1%	Kenaikan
18	MI Walisongo Ambokembang 02	85%	84%	1%	Penurunan
19	MI Walisongo Karangdowo 02	87%	88%	1%	Kenaikan
20	MI Walisongo Kebontengah	86%	84%	2%	Penurunan
21	MI Walisongo Podo	85%	86%	1%	Kenaikan
22	MIS Al Hikmah Tangkil Kulon	86%	84%	2%	Penurunan

Sumber : Lembar Penilaian Kinerja Guru (2021-2022)

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai data rata-rata penilaian kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kedungwuni menunjukkan bahwa selama kurun waktu 2 tahun dari tahun 2021 menunjukkan rata-rata Penilaian Kinerja Guru pada MIN Pekalongan 86% dan di tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar 2% yaitu 88%, kemudian rata-rata penilaian kinerja guru pada MI Walisongo Kranji 01 87% dan di tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar 1% yaitu 88%. Pada MI Walisongo Kranji 02 rata-rata penilaian kinerja guru sebesar 86% dan di tahun 2022 mengalami penurunan 1% yaitu 85%, kemudian rata-rata penilaian kinerja guru MI Walisongo Paesan 01 sebesar 85% dan di tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar 2% yaitu 87%. Rata-rata penilaian kinerja guru pada MI Walisongo Salakbrojo 86% dan di tahun 2022 mengalami penurunan 2% yaitu 84%, kemudian kemudian rata-rata penilaian kinerja guru MI Walisongo Pajomblangan 01 sebesar 84% dan di tahun 2022 mengalami kenaikan 1% yaitu 85%. Pada MI Walisongo Pajomblangan 02 rata-rata penilaian kinerja guru sebesar 87% dan di tahun 2022 mengalami penurunan 1% yaitu 86%, kemudian rata-rata penilaian kinerja guru MI Salafiyah Syafi'iyah Proto 01 sebesar 84% dan di tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar 1% yaitu 85%. Rata-rata penilaian kinerja guru pada MI Walisongo Kebaran 83% dan di tahun 2022 mengalami kenaikan 2% yaitu 85%, kemudian kemudian rata-rata penilaian kinerja guru MI Walisongo Kwayangan sebesar 86% dan di tahun 2022 mengalami penurunan 1% yaitu 85%. Pada MI Walisongo Bugangan rata-rata penilaian kinerja guru

sebesar 86% dan di tahun 2022 mengalami penurunan 3% yaitu 83%, kemudian rata-rata penilaian kinerja guru MI Salafiyah Syafi'iyah Proto 02 sebesar 84% dan di tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar 1% yaitu 85%. Rata-rata penilaian kinerja guru pada MI Walisongo Karangdowo 01 86% dan di tahun 2022 mengalami penurunan 1% yaitu 85%, kemudian kemudian rata-rata penilaian kinerja guru MI Walisongo Tangkil Tengah sebesar 84% dan di tahun 2022 mengalami kenaikan 1% yaitu 85%. Pada MI Walisongo Pekajangan rata-rata penilaian kinerja guru sebesar 87% dan di tahun 2022 mengalami penurunan 1% yaitu 86%, kemudian rata-rata penilaian kinerja guru MI Walisongo Ambokembang 01 sebesar 86% dan di tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar 2% yaitu 88%. Rata-rata penilaian kinerja guru pada MI Walisongo Paesan 02 84% dan di tahun 2022 mengalami kenaikan 1% yaitu 85%, kemudian kemudian rata-rata penilaian kinerja guru MI Walisongo Ambokembang 02 sebesar 85% dan di tahun 2022 mengalami penurunan 1% yaitu 84%. Pada MI Walisongo Karangdowo 02 rata-rata penilaian kinerja guru sebesar 87% dan di tahun 2022 mengalami kenaikan 1% yaitu 88%, kemudian rata-rata penilaian kinerja guru MI Walisongo Kebontengah sebesar 86% dan di tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 2% yaitu 84%. Rata-rata penilaian kinerja guru pada MI Walisongo Podo 85% dan di tahun 2022 mengalami kenaikan 1% yaitu 86%, kemudian kemudian rata-rata penilaian kinerja guru MIS Al Hikmah Tangkil Kulon sebesar 86% dan di tahun 2022 mengalami penurunan 2% yaitu 84%. Hal ini menunjukkan adanya

fluktuasi data kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Kedungwuni.

Dalam *survey* awal yang dilakukan, ditemukan adanya kinerja guru yang belum maksimal seperti kurang memahami penggunaan metode mengajar, terbatasnya sumber bahan ajar yang dimiliki guru, bahkan masih ada guru yang menjalankan tugasnya hanya sekedar melepaskan tanggung jawabnya mengajar di sekolah, masih ada beberapa guru yang hadir di sekolah namun sering meninggalkan kelas pada waktu proses belajar mengajar. Proses pembelajaran jadi terlambat sehingga para siswa tidak mendapat ilmu secara optimal.

Hasil wawancara dengan Ibu Khikmah selaku Pengawas Madrasah Kecamatan Kedungwuni, diketahui bahwa peran kepemimpinan Kepala Madrasah MI di Kecamatan Kedungwuni cukup baik. Setiap sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, ada yang gaya demokrasi ada juga yang otokrasi. karena tidak memberikan solusi atas permasalahan para guru yang menjadi bawahannya dalam menyelesaikan penyusunan perangkat kegiatan belajar mengajar, kurang mempertimbangkan kemampuan dalam pengambilan keputusan sehingga menyebabkan guru terpaksa dalam menjalankan keputusan yang diambil dan menjadi kurang efektif.

Dalam hal lingkungan kerja Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Kedungwuni, terdapat beberapa masalah yang menyangkut kondisi lingkungan kerja seperti suara bising karena sebagian besar letak madrasah

dekat dengan jalan raya mengakibatkan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Seringnya terjadi kesalahpahaman komunikasi antara guru yang satu dengan guru lainnya. Lingkungan kerja yang tidak baik dapat membuat guru menjadi mudah stress, sulit untuk berkonsentrasi atau fokus sehingga kinerja menjadi menurun.

Setiap guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya agar dapat memberikan hasil kerja yang maksimal dan berkualitas. Motivasi kerja ini juga akan berpengaruh terhadap bangkitnya semangat kerja dan dengan demikian kinerja juga akan meningkat. Namun pada kenyataannya yang ditemukan di MI adalah kurangnya prestasi yang dihasilkan oleh guru dan masih ada guru yang datang terlambat masuk ke sekolah dan ke dalam kelas meskipun bel telah berbunyi. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi guru masih rendah dalam melakukan pekerjaan sehingga menyebabkan kinerja guru juga belum optimal.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi ternyata juga ditemukan permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja guru di Madrasah yaitu pemberian kompensasi. Berdasarkan survey awal yang sudah dilakukan terhadap lima kepala Madrasah di Kecamatan Kedungwuni ini merupakan madrasah yang tergolong memiliki kompensasi guru yang rendah. Kompensasi yang diberikan tergantung oleh kemampuan pihak yayasan. Tetapi hampir semua madrasah pemberian kompensasinya hanya bersumber dari BOS (Bantuan Operasional Sekolah). Untuk segala biaya operasionalnya juga berasal dari

BOS, artinya dana BOS tersebut tidak hanya digunakan untuk gaji guru saja sehingga umumnya kompensasi yang diberikan juga rendah.

Dalam hal budaya organisasi menurut Ibu Khikmah, Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kedungwuni secara budaya organisasi belum terbangun dengan baik. Kurang terbukanya kepala madrasah terhadap beberapa kebijakan yang diterapkan. Dengan berbagai macam kegiatan yang diadakan di sekolah kepala madrasah tampak jarang hadir dan mengikuti kegiatan sampai selesai. Komunikasi yang dibangun oleh kepala madrasah membatasi hubungan dengan guru sehingga tidak terlihatnya keakraban. Peneliti tidak melihat adanya keramahtamahan antar guru dan kepala madrasah saat berpapasan di depan kelas atau di jalan menuju ruangan beliau. Hal tersebut membuat timbulnya kesenjangan antara guru dan kepala madrasah. Dengan tidak adanya sikap komunikasi yang dibangun oleh kepala madrasah maka terlihat budaya organisasi di sekolah tidak baik.

Berdasarkan uraian latar belakang dan *research gap* yang telah diuraikan diatas maka perlu untuk dilakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENDIDIK MADRASAH IBTIDAIYAH DI KECAMATAN KEDUNGWUNI”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pendidik Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Kedungwuni?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pendidik Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Kedungwuni?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pendidik Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Kedungwuni?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pendidik Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Kedungwuni?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pendidik Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Kedungwuni?
6. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pendidik Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Kedungwuni?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pendidik Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Kedungwuni.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Kedungwuni.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pendidik Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Kedungwuni.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pendidik Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Kedungwuni.
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pendidik Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Kedungwuni.
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pendidik Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Kedungwuni.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi peneliti
 - a. Memberikan pengetahuan dan pemahaman yang lebih baik dalam bidang sumber daya manusia, khususnya pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pendidik.
 - b. Menambah pengalaman, sehingga dapat diaplikasikan dalam dunia kerja serta masyarakat
- b. Bagi akademisi
 1. Dapat memberikan kontribusi dalam penelitian manajemen sumber daya manusia

2. Dapat memberikan informasi dan sumbangan untuk dijadikan referensi oleh penelitian selanjutnya di bidang yang sejenis.
- c. Bagi Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kedungwuni
1. Dapat menambah referensi atau sebagai masukan untuk lembaga agar terus meningkatkan kinerja pendidik sehingga dapat melaksanakan proses pembelajaran dengan baik dan maksimal.
 2. Dapat meningkatkan kualitas sumber daya yang ada.