

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Guru adalah salah satu profesi yang kompleks dan menantang. Menjadi guru tidaklah mudah, dituntut pengabdian dan ketekunannya. Harus memiliki kesabaran dan welas asih dalam menyampaikan pelajaran, karena guru tidak hanya mengajarkan tapi juga mendidik. Semua orang boleh menjadi guru tapi tidak semua orang bisa menjadi guru, karena menjadi guru tidak hanya sekedar mengajarkan mata pelajaran yang baik namun juga harus memahami psikologi dan kebutuhan siswa. Siswa tidak hanya membutuhkan pelajaran yang sesuai dengan kurikulum dan nilai akademis yang baik. Namun, siswa juga membutuhkan motivasi dan inspirasi dari seorang guru. Siswa membutuhkan sosok pendidik yang inspiratif, kreatif dan inovatif yang mampu membentuk siswanya menjadi pelajar yang cerdas dan berkarakter. Oleh karena itu guru menempati posisi setral dalam mengejawantahkan dan melahirkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas di negeri ini. Sekalipun dewasa ini dikembangkan corak pendidikan yang lebih berorientasi terhadap kompetensi siswa (*student oriented*), tapi kenyataan ini tidak mengurangi arti dan peran guru dalam proses pendidikan.

Djamarah (2000) menjelaskan bahwa banyak peranan yang diperlukan dari guru sebagai seorang pendidik, yaitu:

1. Sebagai korektor yang dimana guru dapat membedakan mana nilai baik dan mana nilai buruk.
2. Sebagai Inspirator atau sebagai sumber petunjuk.
3. Sebagai Informator yaitu memberikan informator perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
4. Sebagai Organisator yaitu kegiatan pengelolaan akademik, menyusun tata tertib sekolah, menyusun kalender akademik dan sebagainya.
5. Sebagai Motivator yaitu mendorong anak didik agar bergairah dan aktif belajar.
6. Sebagai Inisiator yaitu menjadi pencetus ide-ide kemajuan dalam pendidikan dan pengajaran.
7. Sebagai fasilitator yaitu menyediakan fasilitas yang memungkinkan kemudahan kegiatan belajar anak didik.
8. Sebagai pembimbing yaitu membimbing anak didik menjadi manusia dewasa susila yang cakap.
9. Sebagai demonstrator yaitu memperagakan apa yang diajarkan secara didaktis sehingga tidak terjadi kesalah paengertian antara guru dan anak didik.
10. Sebagai pengelola kelas yaitu mengelola kelas dengan baik agar anak didik betah tinggal di kelas dengan motivasi yang tinggi untuk senantiasa belajar didalamnya.
11. Sebagai Mediator yaitu guru memiliki pengetahuan tentang media dan terampil menggunakan semua media itu yang berfungsi sebagai alat komunikasi guna mengefektifkan proses interaksi edukatif.

12. Sebagai Supervisor yaitu membantu memperbaiki, dan menilai secara kritis terhadap proses pengajaran.
13. Sebagai Evaluator yaitu guru dituntut untuk menjadi seorang evaluator yang baik dan jujur, dengan memberikan penilaian yang menyentuh aspek ekstrinsik dan intrinsik.

Dalam dunia pendidikan guru merupakan pekerja dan sekolah merupakan organisasi yang menaunginya. Sekolah sebagai pengguna jasa guru, dituntut untuk membina dan mengembangkan kualitas penunjang kegiatan belajar yang baik. Karena guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dan berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka akan memberikan kinerja yang optimal untuk organisasi, apabila kinerja mereka dihargai oleh organisasi tersebut. Seorang guru berhak mendapatkan hak-hak mereka yang harus diberikan oleh organisasi atau sekolah sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja mereka. Adapun hak guru berdasarkan pasal 14 ayat 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah.

1. Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.
2. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
3. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.
4. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi.

5. Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan.
6. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan.
7. Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas.
8. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi.
9. Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan.
10. Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi.
11. Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

Selain hak – hak yang dijabarkan diatas guru juga memiliki hak – hak seperti hak hidup sejahtera, hak perlindungan karir, hak kebebasan intelektual, hak berpendapat, hak berserikat, dan hak pengembangan karir. Berbagai hak yang dijelaskan selayaknya dapat membuat guru merasa aman dalam menjalankan profesinya dan dapat berkontribusi dalam memajukan pendidikan.

Selain hak, guru juga memiliki kewajiban yang harus dijalankan. Dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pada pasal 20 dijabarkan tentang kewajiban guru yaitu, pertama, merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta mengevaluasi dan memberi hasil berupa nilai dalam pembelajaran. kedua, mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. Ketiga, bertindak objektif dan tidak

diskriminatif terhadap jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran. Keempat, menjunjung tinggi peraturan perundang - undangan, hukum dan kode etik guru, serta nilai - nilai agama dan etika. Yang terakhir memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Guru dalam proses pembelajaran bertanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya demi tercapai suatu tujuan. Peran guru tidak hanya mentransfer pengetahuannya, tetapi guru juga berperan di dalam pembentukan karakter anak untuk mencapai kedewasaannya. Karena itu guru tidak hanya berperan sebagai pengajar saja tetapi guru juga berperan sebagai pendidik, pelatih, pembimbing, pemimpin dan sebagainya. Selain itu guru dituntut berperan dalam administrasi sekolah yang meliputi administrasi kesiswaan, administrasi sarana dan prasarana, administrasi hubungan masyarakat dan layanan khusus atau tugas lain yang dibebankan kepala sekolah dapat berupa piket sekolah.

Berdasarkan uraian di atas guru memiliki tanggung jawab di dalam melaksanakan tugasnya demi tercapainya suatu tujuan. Selain itu guru juga berperan di dalam pembentukan karakter anak untuk mencapai kedewasaannya, tidak hanya berperan sebagai pendidik saja.

Menurut Husdarta, “Kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa”. Senada dengan Husdarta, Glasman mengatakan, “Kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi peserta didik”. Dengan demikian seorang guru

dalam melaksanakan dan bertanggung jawab atas pembelajaran peserta didik dalam mendukung terciptanya proses pendidikan yang efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan prestasi dan membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar. Kinerja guru dalam pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan. Tinggi rendahnya kualitas kinerja guru berakibat pada prestasi siswa di sekolah. Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah kompensasi, motivasi, sarana prasarana dan lingkungan kerja.

Kompensasi ada dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, dimana kompensasi finansial juga terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tak langsung. Kompensasi berupa gaji inilah merupakan faktor yang paling penting bagi guru dan wajib diberikan oleh sekolah. Kompensasi dan gaji mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana gaji merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

Gaji merupakan bentuk kompensasi, yaitu manfaat jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai. Seseorang menerima gaji apabila ikatan kerjanya kuat. Dilihat dari jangka waktu penerimaannya, gaji pada umumnya diberikan setiap bulan (Wursanto, 2010). Gaji yang dibayarkan kepada pegawai dapat menentukan seberapa besar tingkat kinerja mereka dalam bekerja di dalam organisasi. Kebutuhan-kebutuhan yang telah terpenuhi dengan adanya pembayaran gaji yang layak memberikan rasa

aman pegawai dalam kehidupannya, sehingga menghambat pemikiran-pemikiran untuk keluar dari organisasi.

Menurut Hasibuan (2014) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan upah di definisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah atau masyarakat. Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Selain itu, pemberian kompensasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja para guru, karena mereka akan termotivasi untuk mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan dan melaksanakannya dengan sebaik-baiknya.

Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Pasal 35 disebutkan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik serta melaksanakan tugas tambahan. Oleh karena itu kinerja guru dapat tercermin dari kualitas guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran dan melaksanakan bimbingan dan pelatihan. Jika guru telah melaksanakan tugasnya dengan baik, maka proses pembelajaran di kelas berlangsung dengan baik pula.

Dalam menjalankan kinerjanya guru harus memiliki motivasi yang berguna mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi guru dapat digambarkan sebagai keinginan-keinginan dalam diri seorang guru untuk menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Guru bekerja karena ingin lebih sejahtera, ingin berprestasi, berkembang, meningkatkan karirnya, dan sebagainya. Apabila keinginan tersebut tercapai dan menghasilkan perubahan-perubahan, maka guru akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi bisa dibedakan menjadi dua yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal adalah motivasi yang tumbuh dari dalam diri sendiri sedangkan motivasi eksternal adalah motivasi yang muncul karena desakan dan rangsangan dari luar.

Faktor berikut yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana diibaratkan sebagai motor penggerak yang dapat berjalan dengan kecepatan sesuai dengan keinginan oleh penggerakannya. Begitu pula dengan pendidikan, sarana dan prasarana sangat penting karena dibutuhkan. Sarana dan prasarana pendidikan dapat berguna untuk menunjang penyelenggaraan proses belajar. Sarana dan prasarana pendidikan adalah salah satu sumber daya yang menjadi tolok ukur mutu sekolah dan perlu peningkatan terus menerus seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cukup canggih. Manajemen sarana dan prasarana sangat diperlukan dalam menunjang tujuan pendidikan yang sekaligus menunjang pembangunan nasional, oleh karena itu, diperlukan pengetahuan dan pemahaman konseptual yang jelas agar dalam implementasinya tidak salah arah. Bagi guru, pemahaman tentang

pengelolaan sarana dan prasarana akan membantu memperluas wawasan tentang bagaimana ia dapat berperan dalam merencanakan, menggunakan, dan mengevaluasi sarana dan prasarana yang ada sehingga sarana dan prasarana tersebut dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan pendidikan

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja bagi para guru dapat diartikan suatu ruang lingkup atau kawasan dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan, serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja yang bermuara kepada peningkatan kinerja guru. Maka dari itu, lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang diharapkan sesuai dengan visi dan misi yang telah dibentuk. Dengan kata lain, semakin terpenuhinya kebutuhan guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran maka akan semakin tinggi juga keinginan guru tersebut dalam meningkatkan kinerja mereka, terutama dalam melakukan tugas dan kewajibannya di lembaga pendidikan. Hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang nyaman, serta memenuhi standar kebutuhan layak, baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik, dimana lingkungan kerja tersebut akan senantiasa memberikan kontribusi terhadap kenyamanan guru dalam melakukan tugas-tugasnya.

Jadi idealnya, apabila guru telah mendapatkan jaminan atas hak yang dia peroleh setelah melaksanakan kewajibannya, niscaya seorang guru akan dapat terus meningkatkan dan mengoptimalkan kinerjanya. Namun pada kenyataannya masih banyak problematika yang terjadi di lapangan terkait hak dan kewajiban guru yang akhirnya berimbas pada kinerja guru dimana problematika tersebut

umumnya lebih banyak terjadi pada sekolah/ madrasah swasta dibanding sekolah/ madrasah negeri.

Sekolah/ madrasah swasta umumnya dikelola oleh Yayasan atau Lembaga secara swadaya. Dimana sumber pendanaan utamanya berasal dari masyarakat. Sedangkan untuk tenaga pendidik dan kependidikannya pun lebih banyak berstatus Non ASN sehingga beban gajinya menjadi beban Yayasan atau Lembaga pengelola pendidikan. Terlebih lagi jika siswa yang didapatkan di tahun ajaran baru jumlahnya sedikit/ menurun dari target yang ditentukan. Maka secara otomatis pendapatan sekolah/madrasah yang digunakan untuk mendanai operasional sekolah/madrasah juga menurun karena sumber pendanaan operasional madrasah berasal dari iuran Komite dan dibantu juga dari Dana BOS. Hal ini secara tidak langsung akan berpengaruh pada sistem penggajian pegawai, pemenuhan sarana prasarana, dll. Bagi guru yang telah tersertifikasi, tunjangan yang mereka dapatkan dari pemerintah pada tiap bulannya merupakan angin segar ditengah kecilnya pendapatan yang mereka dapatkan dari Lembaga/ Yayasan tempatnya bekerja. Namun bagi guru yang belum tersertifikasi tentunya mereka hanya akan menerima pendapatan dari Lembaga/ Yayasan tempat mereka bekerja. Sehingga tidak jarang banyak guru-guru madrasah yang akhirnya mencari pekerjaan tambahan di luar jam mengajar di sekolah. Hal ini tentu merupakan tantangan tersendiri bagi Yayasan atau Lembaga pengelola sekolah/ madrasah swasta untuk dapat mengelola manajemennya dengan baik agar sekolah/ madrasah yang menjadi binaannya tetap dapat bersaing dengan sekolah/ madrasah negeri, memberikan kualitas lulusan yang baik dan juga menjamin seluruh tenaga

pendidik dan kependidikan bisa tetap memberikan kinerja yang baik bagi tercapainya visi dan misi sekolah/ madrasah.

Dari uraian di atas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Kontribusi Kompensasi, Motivasi, Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Non Sertifikasi pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta di Kabupaten Tabanan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan observasi awal di 5 Madrasah Tsanawiyah (MTs) swasta yang ada di Kabupaten Tabanan, penulis menemukan berbagai permasalahan yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya.

1. Tingkat kesejahteraan guru yang masih tergolong rendah, khususnya untuk guru yang belum berkesempatan menerima tunjangan profesi guru. Hal ini ditandai dengan gaji yang masih di bawah UMR. Sehingga beberapa guru harus menambah pekerjaan diluar tugas utamanya di sekolah. Bahkan, tidak jarang menjadikan profesi guru hanya sebatas batu loncatan untuk mendapatkan pekerjaan lain yang gajinya lebih besar.
2. Jumlah guru yang belum memadai, sehingga masih ada guru yang harus mengajar lebih dari satu mata pelajaran.
3. Masih adanya guru yang mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

4. Seringkali Yayasan sebagai pemegang kebijakan tertinggi kurang memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi di sekolah sehingga menyebabkan kurangnya motivasi guru untuk terus meningkatkan kinerjanya.
5. Sarana dan prasarana yang masih terbatas dan belum sesuai standar.
6. Tidak jarang muncul kecemburuan sosial antara guru yang belum berkesempatan menerima tunjangan profesi dengan guru yang sudah menerima tunjangan profesi.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi dapat kita ketahui bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai variabel. Namun untuk penelitian ini hanya difokuskan pada 4 variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi, sarana prasarana dan lingkungan kerja. Serta 1 variabel terikat yaitu kinerja guru.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Seberapa besar kontribusi kompensasi terhadap kinerja guru non sertifikasi pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta di Kabupaten Tabanan?
2. Seberapa besar kontribusi motivasi terhadap kinerja guru non sertifikasi pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta di Kabupaten Tabanan?

3. Seberapa besar kontribusi sarana prasarana terhadap kinerja guru non sertifikasi pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta di Kabupaten Tabanan?
4. Seberapa besar kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja guru non sertifikasi pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta di Kabupaten Tabanan?
5. Seberapa besar kontribusi simultan yang signifikan antara kompensasi, sarana prasaran, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru non sertifikasi pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta di Kabupaten Tabanan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui besaran kontribusi kompensasi terhadap kinerja guru non sertifikasi pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta di Kabupaten Tabanan
2. Untuk mengetahui besaran kontribusi motivasi terhadap kinerja guru non sertifikasi pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta di Kabupaten Tabanan
3. Untuk mengetahui besaran kontribusi sarana prasarana terhadap kinerja guru non sertifikasi pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta di Kabupaten Tabanan

4. Untuk mengetahui besaran kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja guru non sertifikasi pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta di Kabupaten Tabanan
5. Untuk mengetahui besaran kontribusi simultan yang signifikan antara kompensasi, motivasi, sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru non sertifikasi pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta di Kabupaten Tabanan

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam rangka menambah ilmu pengetahuan, khususnya dalam hal kinerja guru apabila dikaitkan dengan kompensasi, sarana prasarana, motivasi dan lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terait dalam pengelolaan madrasah, diantaranya:

1. Bagi yayasan atau lembaga pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terhadap penyusunan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja guru

2. Bagi madrasah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

3. Bagi guru

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi guru untuk terus berupaya meningkatkan kinerjanya dan menambah wawasan bagi guru tentang bagaimana mengoptimalkan kinerja dalam upaya meningkatkan pembelajaran di sekolah

4. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan informasi empirik dalam rangka meningkatkan kinerja guru di sekolah.

1.7 Penjelasan Istilah

1. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan interaksi antara tenaga kerja dengan organisasi, yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh tenaga kerja dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya serta kemampuan yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi.

3. Motivasi

Motivasi diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan “*driving force*” seseorang, untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4. Sarana dan Prasarana

Sarana diartikan sebagai alat langsung yang digunakan untuk mencapai tujuan. Sedangkan prasarana adalah alat tidak langsung yang dimanfaatkan untuk meraih tujuan. Jadi sarana prasarana adalah seluruh benda baik yang bergerak atau tidak yang digunakan untuk meraih tujuan bersama.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang terdiri dari kondisi sosial, psikologis, dan fisik yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dalam pencapaian kepuasan dan produktivitas kerja.

1.8 Asumsi Penelitian

Data penelitian yang didapat mencerminkan jawaban guru terhadap kompensasi, motivasi, sarana prasarana, lingkungan kerja dan kinerja guru. Penelitian ini berdasarkan atas kesesuaian terhadap pengalaman yang dihadapi guru-guru non sertifikasi pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta di Kabupaten Tabanan.

1.9 Rencana Publikasi

Rencana publikasi luaran dari penelitian ini adalah pada jurnal sinta 5 atau 6. Adapun rencana publikasi pada Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia diakses pada link https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap

