

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masyarakat Indonesia saat ini dihadapkan pada perubahan besar di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, ekonomi, dan sosial budaya. Sebagian masyarakat memasuki masyarakat informasi walaupun sebagian berada pada masyarakat industri, dan sebagian lagi masih pada masyarakat agraris. Dengan semakin majunya perkembangan dari berbagai bidang maka semakin meningkat juga persaingan global, guna menghadapi persaingan yang semakin ketat dan ketidakpastian lingkungan di masa datang yang semakin tinggi dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, dan karenanya salah satu upaya yang harus diutamakan dalam meningkatkan kualitas bangsa dalam arti kualitas sumber daya manusia tersebut adalah melalui pendidikan.¹

Dengan sumber daya manusia yang berkualitas serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, mereka dapat menikmati kemakmuran bangsanya. Sebagai contoh adalah lambatnya pertumbuhan pembangunan di Indonesia selama ini sesungguhnya mencirikan masih lemahnya kualitas sumber daya manusia Indonesia, yang sekaligus juga mencerminkan masih lemahnya sistem pendidikan di negara ini.

¹Muhardi, 'Kontribusi Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Bangsa Indonesia', Dalam MIMBAR', *Jurnal Sosial Dan Pembangunan*, Vol. 20, N (2020). 479.

Negara-negara seperti Jepang, Taiwan, Korea Selatan, Cina, Malaysia, Singapura, Thailand, Vietnam, dan sebagainya telah menikmati kesejahteraan dan kemakmuran bagi rakyatnya sebab mereka memulai pembangunannya melalui pendidikan meskipun tidak memiliki sumber daya alam yang cukup. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, mereka dapat menikmati kemakmuran bangsanya.

Ketertinggalan bangsa Indonesia dalam bidang pendidikan, salah satunya disebabkan oleh masih rendahnya keberpihakan pemerintah sebagai penggagas dan pengayom masyarakat terhadap bidang pendidikan, karena itu tidak berlebihan jika dikatakan bahwa kelemahan dalam bidang pendidikan ini menunjukkan ketidakberhasilan pemerintahan suatu negara dalam meningkatkan kualitas bangsanya. Sebagai contoh keberhasilan negara Singapura dalam pendidikan didukung dengan komitmen penuh oleh pemerintah yang memangkas birokrasi pendidikan. Ini menunjukkan pentingnya kesungguhan pemerintah dalam mendukung keberhasilan pendidikan. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Khoe Yao Tung, menyatakan bahwa “Keberhasilan pendidikan suatu bangsa merupakan salah satu barometer keberhasilan pemerintahan suatu negara”.

Pembangunan pendidikan sebagai salah satu proyek pembangunan nasional menarik perhatian banyak penulis, pemikir dan intelektual. Pendidikan merupakan sebuah sarana penting bagi pembangunan dan kemakmuran bangsa. Dengan demikian, negara tidak akan mencapai tujuan itu jika mereka mengabaikan pendidikan serta peran ilmuwan dan penelitian ilmiah. Selain itu, para ahli pendidikan menekankan pentingnya manajemen pendidikan yang baik untuk

meningkatkan proses pendidikan. Peningkatan keterampilan dan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dianggap sebagai unsur penting dalam meningkatkan proses pendidikan.²

Indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakatnya. Semakin tinggi sumber daya manusianya, maka semakin baik tingkat pendidikannya, dan demikian pula sebaliknya. Oleh sebab itu indikator tersebut sangat ditentukan oleh kinerja pendidik dan kependidikan. Bila kita amati dilapangan, bahwa tenaga kependidikan sudah menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai kependidikan. Akan tetapi masih ada sebagian kependidikan yang belum menunjukkan kinerja baik, tentunya secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja kependidikan secara makro.

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang mana para karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang dimana para karyawan mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.³

Pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam pengembangan dan peningkatan mutu sumber daya manusia. Sebagaimana dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional,

²Yassir M Mahgoub, "Development of Teacher Performance and Its Impact on Enhancing on the Quality of the Educational Process", dalam *Pensee Journal*, Vol. 76, No. 01 (2021). 170.

³Arif Gunawan, 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi', *Skripsi* (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2020). 30.

pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara. Pendidikan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas hidup manusia melalui pengembangan potensi yang mereka miliki. Proses yang dilakukan tentunya membutuhkan pengelolaan yang baik agar menghasilkan sesuatu yang baik.⁴

Kualitas tenaga pendidik dan kependidikan yang rendah disebabkan adanya perbedaan kualitas kinerja, kompetensi dan kemampuan yang dimiliki tenaga pendidik dan kependidikan, yang pada akhirnya akan memberikan pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam peningkatan mutu pendidikan umumnya dan mutu pembelajaran khususnya. Salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah tenaga pendidik dan kependidikan belum mampu menunjukkan kinerja yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tenaga pendidik dan kependidikan belum sepenuhnya ditunjang dengan derajat penguasaan kompetensi yang memadai, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan, dan berbagai upaya untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan. Salah satu upaya peningkatan kinerja atau kompetensi tenaga

⁴Badrudin Afifuddin, Bambang Sasmsul Arifin, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Insan Mandiri, 2013). 1.

pendidik dan kependidikan yakni melalui pelatihan dan motivasi berprestasi tenaga pendidik dan kependidikan.⁵

Setiap organisasi pendidikan tentunya memiliki tujuan yang ditentukan untuk dicapai. Proses pencapaian tujuan tersebut, akan didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang mengelola organisasi tersebut. sehingga aktifitas dan pola gerakan didesain untuk mencapai hal tersebut. Hal ini dilakukan agar pencapaian tujuannya berjalan secara efektif dan efisien. Dalam organisasi, terhimpun sumber daya manusia yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, hal tersebut sangat penting untuk dikolola dan diatur. Sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Ini disebut dengan manajemen.

Kata manajemen dari bahasa Inggris *manage (to manage)* yang artinya “*to conduct or to carry on, to direct*”, dalam kamus Inggris Indonesia kata *Manage* diartikan “mengurus, mengatur, melaksanakan, mengelola”. Sementara itu dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Manajemen diartikan sebagai proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.⁶

Manajemen pendidikan dapat diartikan sebagai keseluruhan proses kerjasama dengan memanfaatkan semua sumber personil dan materil yang tersedia dan sesuai untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

⁵Abd. Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen Dan Motivasi Kerja*, Yogyakarta: Samudra Biru, 2016). 2.

⁶Anwar Sewang, *Manajemen Pendidikan* (Malang: Wineka Media, 2015). 17.

Manajemen pendidikan itu dapat diartikan sebagai aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya.⁷

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif yang didukung oleh sumber-sumber lainya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.⁸

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang mana para karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Tujuan utama pelatihan dicapai dengan meningkatkan kompetensi kependidikan sehingga sekolah dapat memaksimalkan efisiensi dan efektivitas aset mereka. Untuk efektivitas pekerjaan, para tenaga kependidikan perlu memperoleh dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, agar dapat dihargai oleh organisasi tempat mereka bekerja, mereka perlu memvisualisasikan tanda-tanda komitmen manajemen terhadap pelatihan dan kebutuhan mereka. pelatihan adalah serangkaian proses untuk berinvestasi pada orang-orang sehingga mereka berkembang untuk bekerja dengan baik, proses itu sebagai bagian dari pendekatan manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan yang menghasilkan motivasi orang untuk menghasilkan kinerja yang baik.⁹

Faktor lain yang juga memengaruhi kinerja tenaga kependidikan adalah motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi merupakan suatu karakteristik

⁷Sewang. 19.

⁸Afifuddin, Bambang Sasmsul Arifin. 3

⁹S. Mufeed Ahmad dan Urfana Amin Moharken, 'Impact of Training and Development on the Performance of School Teachers in J&K', *The Business Review*, Vol. 22, N (2018). 18.

kepribadian yang penting dalam lingkungan organisasi, yang ditandai dengan adanya dorongan pada individu untuk mengungguli orang lain, berprestasi sesuai dengan seperangkat standar yang berlaku dan berjuang untuk sukses. Motivasi merupakan komoditas yang sangat diperlukan oleh semua orang termasuk tenaga kependidikan. Motivasi berprestasi bisa terjadi jika tenaga kependidikan mempunyai kebanggaan akan berhasil.¹⁰

Motivasi adalah kemauan untuk membuat sesuatu maka motivasi seseorang ditentukan oleh intensitas motifnya dalam kehidupan sehari-hari yang menjadi persoalan adalah bagaimana menimbulkan motivasi seseorang agar melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya.

Motivasi adalah suatu konstruksi potensial dan laten yang di bentuk oleh pengalaman-pengalaman yang secara relatife dapat bertahan meskipun kemungkinan berubah masih ada dan berfungsi menggerakkan serta mengarahkan perilaku kearah tujuan tertentu.¹¹

Motivasi merupakan element penting bagi keberhasilan proses belajar mengajar dan terkait langsung dengan pembelajaran, hal ini merangsang minat seseorang dan mendorong seseorang untuk berpartisipasi secara antusias dalam kegiatan yang mereka ikuti.¹²

Manusia mempunyai bermacam-macam motivasi, baik sebagai makhluk biologis maupun makhluk sosial dalam hubungannya dengan lingkungan, manusia

¹⁰Saimun Hanafi, *Motivasi Berprestasi Mahasiswa* (Lombok: CV EL Hikam Press Lombok, 2020). 29.

¹¹Hanafi. 29.

¹²Ashwag Bin Suhaim Elham Alsadoon, Amirah Alkhawajah, 'Effects of a Gamified Learning Environment on Students' Achievement, Motivations, and Satisfaction', *Heliyon*, Vol. 8, No. 1. (2022). 2.

dipengaruhi oleh 3 motivasi yaitu motivasi untuk bersahabat (*Need for affiliation*), motivasi untuk berkuasa (*Need for power*), motivasi untuk berprestasi (*Need for achievement*). Ketiga motif tersebut sebagai motif dasar.¹³

Motivasi berprestasi dibedakan atas dua jenis yang disebutkan dengan nama motivasi berprestasi otonomi dan motivasi berprestasi sosial. Motivasi otonomi di dasarkan atas standar yang ada dalam diri individu yang bersangkutan, sedangkan motivasi berprestasi sosial di dasarkan pada perbandingan yang berasal dari luar dirinya.

Motivasi berprestasi dalam dunia pendidikan merupakan kombinasi dari tiga faktor yaitu: (a) faktor keberhasilan pendidikan; (b) keberhasilan dalam melaksanakan tugas; dan (c) pengalaman sukses/gagal dalam pelaksanaan tugas. Berdasarkan dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri orang-orang untuk berprestasi dan berusaha berprestasi dalam upaya untuk mencapai tujuan. Tenaga kependidikan akan bekerja lebih baik jika mereka sungguh-sungguh diberi motivasi. Tenaga kependidikan yang berhasil karena adanya motivasi berprestasi akan memberikan sumbangan yang berharga kepada pendidikan.

Tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut: (1) Mendorong gairah dan semangat kerja bawahan, (2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, (3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, (4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, (5) Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan, (6) Menciptakan suasana dan hubungan

¹³Hanafi. 30.

kerja yang baik, (7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, (8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan, (9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.¹⁴

Pimpinan perlu melakukan motivasi bawahannya karena alasan: (1) Untuk mengamati dan memahami tingkah laku bawahan, (2) Mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan, (3) Memperhitungkan, mengawasi, dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan.

Guru dan tenaga kependidikan adalah sumber daya utama dari setiap bangsa dan kemajuan penduduk di suatu bangsa bergantung pada sifat seorang pendidik dan kependidikan. Seorang Guru dan tenaga kependidikan dapat berbeda dari guru dan tenaga kependidikan lain mengenai pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan perilaku.¹⁵ Guru dan tenaga kependidikan sebagai salah satu komponen penting dalam sistem pendidikan, khususnya di madrasah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana dan prasarana, keuangan, serta komponen lainnya tidak akan banyak berarti jika esensi pembelajaran yakni interaksi antara guru dan tenaga kependidikan dengan peserta didik tidak berkualitas.

Ditinjau dari pandangan Islam, para tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan ibarat kaum yang beriman dan beramal saleh serta memiliki pengetahuan, derajat mereka lebih tinggi, bukan hanya sebab nilai pengetahuannya, namun juga amal dan pengajarannya. Allah SWT. berfirman dalam Q.S. An-Nisa ayat 9.

¹⁴Abd. Madjid. 29.

¹⁵Abdul Hameed dan Muhammad Imran Muhammad Ikram, 'Effect of Teachers Training on Students Academic Performance', *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, Vol. 8, No.1 (2020). 41.

وَلِيَحْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكُوا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا

قَوْلًا سَدِيدًا

Menurut Tafsir as-Sa'di / Syaikh Abdurrahman bin Nashir as-Sa'di, pakar tafsir abad 14 H, ayat itu adalah para wali orang-orang yang tidak mampu membelanjakan harta dengan baik dari orang gila, anak kecil, dan orang-orang lemah agar para wali itu bermuamalah terhadap mereka dalam hal-hal yang bermanfaat bagi mereka, baik agama maupun dunia mereka sebagaimana mereka menginginkan mereka bermuamalah terhadap orang-orang yang lemah yang datang setelah mereka dari keturunan mereka.

Dari ayat tersebut maka bisa kita kaitkan bahwa janganlah kalian membiarkan keturunan kalian lemah, lemah disini tidak hanya lemah fisik, tetapi juga lemah ekonomi, pengetahuan, keterampilan dan sebagainya. Oleh sebab itu bekalilah keturunan kalian dengan ekonomi yang cukup, pengetahuan yang berlimpah dan keterampilan yang bisa ia manfaatkan dan gunakan untuk melanjutkan hidupnya.

Q.S Al-An'am ayat 165

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَيفَةَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَبْلُوكُمْ فِي

مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَحِيمٌ

Menurut tafsir dari Al-Muyassar bahwa Allah lah yang menjadikan kalian penguasa-penguasa di muka bumi yang menggantikan manusia sebelum kalian,

setelah kalian mewujudkan mereka dan menjadikan kalian pengganti mereka di muka bumi, untuk memakmurkannya sepeninggal mereka dengan ketaatan kepada Tuhan kalian, dan Dia meninggikan sebagian dari kalian dalam soal rezeki dan kekuatan diatas sebagian yang lain beberapa derajat, untuk menguji kalian terkait karunia-karunia yang diberikan kepada kalian, sehingga akan tampak dalam pandangan manusia siapa orang yang bersyukur dan yang tidak. Sejujurnya Tuhanmu sangat cepat merenungkan-Nya terhadap orang-orang yang kafir dan bermaksiat kepada-Nya. Dan sesungguhnya Dia maha pengampun bagi orang yang beriman kepada-Nya dan beramal shalih serta bertaubat dari dosa-dosa besar, lagi maha penyayang terhadapnya.

Dari ayat tersebut maka bisa kita kaitkan dengan motivasi tenaga kependidikan, yang dimana kita sebagaimana harus semangat, pantang putus asa, dan terus termotivasi untuk mengembangkan diri terutama dalam lingkup lembaga pendidikan.

Kajian utama dalam manajemen, termasuk manajemen madrasah, adalah sumber daya manusia. Berikut sumber daya pendidikan berdasarkan Undang-Undang 20 Tahun 2003, sebagaimana tercantum dalam Ketentuan Umum Bab 1 Pasal 23 yang menyatakan bahwa “Sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang digunakan dalam penyelenggaraan pendidikan, yang meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, dana, sarana, dan prasarana.” Sumber daya pendidikan ini adalah para pemain yang mengontrol bagaimana lembaga pendidikan beroperasi. Sebagian dari mereka adalah anggota staf kependidikan.

Di dunia sekarang ini, staff tata usaha sering kali diminta untuk mengembangkan keterampilan khusus dalam hal pemikiran untuk mengelola dan memajukan madrasah.¹⁶

Untuk dapat menjalankan peranannya sebagai pendidik dan tenaga kependidikan secara berkeadilan, pendidik dan kependidikan harus memenuhi kualifikasi dan kompetensi akademik yang diperlukan untuk berperan sebagai agen pembelajaran dan mencapai tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu, untuk memenuhi persyaratan hukum tersebut di atas, kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi pendidik dan tenaga kependidikan, seperti seminar, lokakarya, MGMP, PLPG, dan lain-lain, menjadi penting. Kegiatan ini merupakan prosedur yang digunakan untuk menunjukkan bahwa seorang pendidik dan tenaga kependidikan telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.¹⁷

Salah satu contoh pelatihan bagi tenaga kependidikan adalah pelatihan pengelolaan arsip kontemporer dan pelayanan prima, serta pelatihan kuantifikasi kuisisioner terkait proses belajar mengajar. Selama ini kepala madrasah memberikan contoh motivasi dengan mendorong tenaga kependidikan untuk terus berkembang dalam rangka mengelola madrasah dan membangun madrasah yang berkinerja lebih baik.

¹⁶Francisco Luis Naranjo-Correa and Milagros Mateos-Núñez Guadalupe Martínez-Borreguero, 'Development of STEM Instructional Resources for Teaching Optics to Teachers-in-Training: Influence on Learning and Teacher Self-Efficacy', *Education Sciences*, Vol. 12, N (2022). 3.

¹⁷Dkk Yeni Yusnita, 'The Effect of Professional Education and Training for Teachers (PLPG) in Improving Pedagogic Competence and Teacher Performance', *Tadris: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah*, Vol. 3, No. 2 (2021). 124.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh pelatihan dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMPN 5 Pelepat Ilir Muara Bungo oleh Nurul Hikmah pada tahun 2019,¹⁸ hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh pelatihan dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, sehingga peneliti tertarik juga untuk mengangkat topik yang sama tetapi dengan subjek yang berbeda.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti dengan banyak kepala Madrasah Tsanawiyah, masalah yang terlihat di lapangan menunjukkan bahwa madrasah telah melaksanakan kegiatan pelatihan dan motivasi berprestasi untuk menjamin keberhasilan tenaga kependidikan. Namun program pelatihan dan motivasi tersebut tidak berjalan dari adanya covid-19 sampai februari 2023, dan akan dimulai lagi dari maret 2023.

Berdasarkan permasalahan di atas maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Keberhasilan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Banjarmasin”.

B. Definisi Oprasional

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹⁹ Adapun

¹⁸Nurul Hikmah, ‘Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 5 Pelepat Ilir Muaro Bungo’, *Skripsi*, 2019. 2.

¹⁹Pius Abdillah & Danu Prasetya, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* (Surabaya: Arloka). 256

pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hubungan yang memiliki pengaruh variabel X (pelatihan dan motivasi berprestasi) terhadap variabel Y (kinerja tenaga kependidikan).

2. Pelatihan

Pelatihan adalah sebuah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana para karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.²⁰

Macam-macam pelatihan tenaga kependidikan yaitu: Peran tata usaha dalam pelaksanaan tertib administrasi penataan surat masuk surat keluar, administrasi pengelolaan sarana dan prasarana, pelaporan keuangan, pengelolaan humas, administrasi kurikulum, administrasi kesiswaan dan administrasi kepegawaian.

3. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi adalah sebuah dorongan untuk mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya yang mengacu kepada standar keunggulan. Standar keunggulan tersebut mungkin muncul dari tuntutan orang tua atau lingkungan kultur tempat seseorang dibesarkan, sehingga memicu seseorang untuk mengerjakan sebuah tugas, memecahkan masalah atau keterampilan lainnya dengan sebaik-baiknya.²¹

²⁰Nurruli Fatur Rohmah, 'Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia', *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 2, No.2 (2022). 30

²¹Djaali, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013). 10.

Kebutuhan berprestasi adalah suatu daya dalam mental manusia untuk melakukan suatu kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif, dan lebih efisien, daripada kegiatan yang dilaksanakan sebelumnya. Pada hakekatnya perilaku berprestasi itu ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai suatu tujuan.²² Jadi, motivasi berprestasi adalah sebuah dorongan untuk mengerjakan sesuatu agar mencapai suatu keunggulan yang diinginkan.

4. Kinerja Tenaga Kependidikan

Profesi tenaga kependidikan adalah pekerjaan yang dilakukan seseorang berkaitan dengan proses penyelenggaraan pendidikan yang dapat menghasilkan dan dilakukan dengan kemahiran, keterampilan dan kecakapan tertentu serta didasarkan pada norma yang berlaku.

Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I pasal I disebutkan bahwa tenaga kerja kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Dalam konteks ini adalah anggota masyarakat dengan kriteria dan standar tertentu diangkat untuk menunjang penyelenggaraan proses pendidikan pada satuan pendidikan seperti pendidik, kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, peneliti, dan tenaga teknis administrasi penyelenggaraan pendidikan.²³

²²Muhammad Ridho, 'Teori Motivasi McMIlland Dan Implikasinya Dalam Pembelajaran PAI', *Jurnal Studi Keislaman Dan Ilmu Pendidikan*, No. 1, Vol. 1 (2020). 43.

²³Rusydi Ananda, *Profesi Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan (Telaah Terhadap Pendidik Dan Tenaga Kependidikan)* (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2018). 16.

Kinerja tenaga kependidikan adalah mengacu pada tindakan atau kemampuan tenaga-tenaga yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan atau penyelenggaraan pendidikan.

Tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi, pengelolaan kelompok belajar, dan tenaga kebersihan.²⁴ Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan Pendidikan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dari penelitian ini maka peneliti dapat merumuskan permasalahan dari penelitian ini:

1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Banjarmasin?
2. Apakah ada pengaruh motivasi dalam berprestasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Banjarmasin?

²⁴Supardi, *Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2013).

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Banjarmasin.
2. Mengetahui dan menganalisis motivasi dalam berprestasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Banjarmasin

E. Signifikansi Penelitian

Adapun signifikansi dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan objek kajian ilmiah lebih lanjut, sehingga nanti hasilnya dapat dijadikan sebagai acuan bagi lembaga pendidikan khususnya madrasah dalam program pelatihan dan motivasi berprestasi serta peningkatan kinerja tenaga kependidikan.

2. Secara praktis

Secara praktis penelitian ini memiliki dua manfaat bagi:

- a. Bagi Madrasah

Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat dijadikan salah satu sumbangan pemikiran bagi peningkatan kualitas madrasah dan penentu kebijakan yang berkaitan dengan program pelatihan dan motivasi berprestasi serta peningkatan kinerja tenaga kependidikan.

b. Bagi Kepala Madrasah/Kepala Tenaga Kependidikan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan kepada kepala madrasah/kepala tenaga kependidikan untuk bisa meningkatkan lagi mengenai pelatihan dan motivasi dalam berprestasi terhadap tenaga kependidikan.

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Sebagai bahan referensi sebelum menyusun skripsi, berikut ini akan peneliti cantumkan beberapa penelitian-penelitian yang terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini. Penelitian-penelitian tersebut antara lain:

1. Kursani tahun 2021, dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Banjarmasin Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar”. Jenis penelitian yang digunakan adalah *field research* (penelitian lapangan) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh langsung dari para guru sebagai subjek penelitian dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner. Metode pengambilan sampel adalah dengan teknik sampling jenuh (tuntas) yakni semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yakni 27 orang. Adapun teknis analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan bantuan *IBM SPSS Statistics 22*.

Hasil dalam penelitian yaitu variabel bebas dalam penelitian ini yakni pelatihan dan pengembangan (X) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y), hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} = 51,512 > F_{tabel} = 4,24$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulan dari

penelitian ini adalah terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Banjar Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar.²⁵

Berdasarkan penelitian tersebut diketahui memiliki kesamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti. Perbedaannya adalah pada topik variable Y, pada penelitian Kursani menggunakan subjek kinerja pendidik sedangkan penelitian ini menggunakan subjek tenaga kependidikan. Adapun persamannya adalah pada penelitian di atas menggunakan topik pelatihan sebagai variabel X.

2. Anita Surya Mulyanti, tahun 2018, dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Di SD Muhammadiyah Condong Catur”. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan “*field research*” dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *SPSS 21* dengan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja guru, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, terdapat lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, dan tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap

²⁵Kursani, ‘Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Banjar Kecamatan Beruntung Baru Kabupaten Banjar’ (Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, 2021). 9.

kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, serta tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.²⁶

Berdasarkan penelitian tersebut diketahui memiliki kesamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis. perbedaannya adalah pada penelitian diatas menggunakan subjek kinerja guru sedangkan penelitian sekarang ini menggunakan subjek tenaga kependidikan. Adapun persamannya adalah pada penelitian di atas menggunakan topik pelatihan sebagai variabel X.

3. Nur Laila Mahmudah, tahun 2017, dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru di MtsN Karangawen Demak”. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan “*field research*” dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan angket. Metode analisis data menggunakan regresi linier sederhana dan berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:1) nyaris tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di MTs N Karangawen Demak dengan R Square= 0,002, F hitung = 0,075 < F tabel 4,04 pada taraf signifikan 5%. 2) nyaris tidak terdapat pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru di MTs N Karangawen Demak, dengan R Square = 99,999, Fhitung= 0,028 < F tabel 4,04 pada taraf signifikan 5%. 3) tidak terdapat pengaruh pelatihan

²⁶Anita Surya Mulyanti, ‘Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di SD Muhammadiyah Condong Catur’ (Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2018). 79.

dan pengalaman mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MTs N Karangawen Demak, dengan R Square = 99,982, Fhitung = 0,045 < F tabel 4,04 pada taraf signifikan 5%.²⁷

Berdasarkan penelitian tersebut diketahui memiliki kesamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis. perbedaannya adalah pada topik penelitian diatas menggunakan subjek kinerja guru, sedangkan pada penelitian sekarang ini menggunakan subjek tenaga kependidikan. Adapun persamaannya adalah pada penelitian di atas menggunakan topik pelatihan sebagai variabel X.

4. Mustika Sulistio Ningsih, tahun 2017, dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung”. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan “*field research*” dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan teknik angket dan dokumentasi. Teknis analisis data yang digunakan yaitu teknik regresi linier sederhana. Fokus masalah dari penelitian ini adalah pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA AL-Hikmah, Kedaton Bandar Lampung.²⁸

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Berdasarkan penelitian tersebut diketahui memiliki kesamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis.

²⁷Nur Laila Mahmudah, ‘Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru Di MtsN Karangawen Demak’ (Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2017). 40.

²⁸Mustika Sulistio Ningsih, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung", *Skripsi*, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 2017. 11.

Persamaannya adalah pada topik motivasi. Adapun perbedaannya adalah pada penelitian di atas menggunakan subjek guru sebagai variabel Y sedangkan penelitian kali ini menggunakan subjek tenaga kependidikan sebagai variabel Y.

5. Nurul Hikmah, tahun 2019, dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMPN 5 Pelepat Ilir Muara Bungo”. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan “*field research*” dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan teknik studi Pustaka, observasi dan kuesioner dan diukur dengan skala likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu analisis yaitu SPSS 25.²⁹

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh pelatihan dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Berdasarkan penelitian tersebut diketahui memiliki kesamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis. Persamaannya adalah pada topik pelatihan dan motivasi. Adapun perbedaannya adalah pada penelitian di atas menggunakan subjek kinerja guru sedangkan peneliti menggunakan subjek tenaga kependidikan sebagai Y.

²⁹Nurul Hikmah, ‘Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 5 Pelepat Ilir Muara Bungo’, *Skripsi*, Universitas Jambi, 2019. 17.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan dugaan (*conjectural*) mengenai hubungan antar dua variabel atau lebih. Hipotesis selalu menggunakan bentuk kalimat pernyataan (*declarative*) dan menghubungkan variabel yang satu dengan variabel yang lain.³⁰

Adapun Hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. H₁: Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Banjarmasin.

H₁: Ada pengaruh motivasi dalam berprestasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Banjarmasin

2. H₀: Tidak ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Banjarmasin.

H₀: Tidak ada pengaruh motivasi dalam berprestasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Banjarmasin.

H. Asumsi Penelitian

Asumsi Dasar atau asumsi penelitian adalah pernyataan yang diperlukan oleh peneliti sebagai titik tolak atau dasar bagi penelitiannya, suatu anggapan dasar perlu karena dapat dijadikan sebagai dasar berpijak yang kokoh untuk masalah yang diteliti, penegas variabel yang menjadi pusat perhatiannya dan dasar untuk menentukan dan merumuskan hipotesis.³¹ Adapun asumsi yang dikemukakan

³⁰Sahya Anggara, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015). 64.

³¹Ridhahani, *Metodologi Penelitian Dasar Bagi Mahasiswa Dan Peneliti Pemula* (Banjarmasin: Pascasarjana Universitas Islam Negeri Antasari, 2020). 45.

dalam penelitian ini adalah “kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Banjarmasin dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi dalam berprestasi”.

I. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk tidak terjadi kesalahan dalam penyusunan, sehingga terhindar dari kesalahan ketika penyajian pembahasan masalah. Adapun sistematika penulisan skripsi ini, sebagai berikut:

BAB I, Latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, hipotesis penelitian, asumsi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II, Kajian teori dan kerangka pikir yang terdiri atas tinjauan teoritik, dan kerangka pikir.

BAB III, Metode penelitian yang terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, setting penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan teknik validitas dan keabsahan data.

BAB IV, Hasil penelitian yang terdiri dari hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V, Penutup yang terdiri dari, Simpulan dan saran.