BAB l

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan pendidikan dinyatakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik berlangsung sepanjang hayat. Di dalam proses tersebut harus ada pendidik yang memberikan keteladanan dan mampu membangun kemauan, serta mengembangkan potensi dan kreativitas peserta didik. Adanya prinsip tersebut menyebabkan pergeseran paradigma proses pendidikan dari paradigma pengajaran ke paradigma pembelajaran yang lebih memberikan peran lebih banyak kepada peserta didik. Hal ini bertujuan untuk mengembangkan potensi dan kreativitas diri dalam rangka membentuk manusia yang memiliki kekuatan spiritual, dan berakhlak mulia, berkepribadian, memiliki kecerdasan, estetika, sehat jasmani dan rohani, serta keterampilan yang dibutuhkan siswa, masyarakat, bangsa dan negara. [1]

Pembelajaran adalah suatu aktivitas atau suatu proses untuk memperoleh pengetahuan, meningkatkan keterampilan, memperbaiki perilaku, sikap, dan mengokohkan kepribadian dalam konteks menjadi tahu. Belajar dapat terjadi di mana saja dan kapan saja, tidak harus dalam kondisi formal di dalam kelas, tetapi dapat secara informal, non formal, dalam hal ini siswa dapat belajar dari alam atau dari peristiwa sosial sehari-hari. Oleh karena itu sesuai dengan kenyataan faktual yang dialami siswa dalam proses

[1]Mohammad Asrrori. *Psikologi Pembelajaran*. (Bandung. CV Wacana Prima, 2011),1.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pendewasaan diri serta proses untuk memperoleh keluasaan dan kemantapan kompetensi yang dimiliki siswa.yang bertujuan untuk untuk memperoleh hikmah belajar.[2]

Pernyataan di atas sesuai dengan orientasi kurikulum 2013, pembelajaran adalah terjadinya peningkatan dan keseimbangan antara pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), kemampuan (*skill)*, nilai (*value*), kompetensi sikap (*attitude*), dan minat (*interest*) . Hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional sebagaimana tersurat dalam penjelasan Pasal 35 yang menyatakan, bahwa kompetensi lulusan merupakan kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan standar nasional yang telah disepakati. Hal ini sejalan pula dengan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi yang telah dirintis pada tahun 2004 dengan mencakup kompetensi sikap, pengetahuan dan keterampilan secara terpadu dan ini sangat membantu peserta didik untuk memecahkan masalah-masalah utamanya di seputar kehidupan remaja.[3]

Pembelajaran yang paling efektif bagi siswa, yakni melalui metode belajar sambil mengajar, hal ini dapat dimaknai bahwa dalam pengajaran oleh guru terdapat pembelajaran siswa, pada pembelajaran siswa ada pengajaran yang baik kepada sesama siswa atau dalam hal-hal tertentu dari siswa terhadap guru. Oleh sebab itu, seorang guru mempunyai peran yang sangat penting dalam pembelajaran, guru sebagai tenaga pendidik mempunyai tugas dan

---

[2] Suyono, Hariyanto, *Belajar dan Pembelajaran*. (Bandung.: PT Remaja Rodakarya. 2011),201.

[3]Abdul Madjid, *Perencanaan Pembelajaran, Mengembangkan Stándar Kompetensi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), 142.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pelaksana pembelajaran yang paling penting, selain itu guru merupakan penggerak utama dalam pembelajaran.

Mengacu kepada Standart Nasional Pendidikan (dalam Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005), salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh pendidik sebagai agen pembelajaran, yaitu pendidik tidak hanya memiliki tugas dan tanggung jawab mentransfer pengetahuan kepada subjek didik melainkan harus mampu mendidik untuk mengembangkan keseluruhan potensi yang dimiliki subjek didik sehingga menjadi anak yang cerdas dan berbudi pekerti luhur.[4]

Pada dasarnya, guru harus mampu mengemban tugas dan tanggung jawab dalam penyelenggaraan proses pembelajaran dengan baik, sebagai perwujudan kompetensi guru. Oleh karena itu, guru dituntut harus memiliki pemahaman yang memadai tentang perkembangan setiap subjek didik. Hal ini mengacu bahwa proses pembelajaran merupakan suatu proses yang kompleks dan melibatkan beberapa faktor yang harus dirancang, sehingga terjadi harmoni dalam sistem pembelajaran.[5]

Perkembangan global saat ini menuntut dunia pendidikan untuk selalu mengubah konsep paradigma proses pembelajaran. Masa depan yang semakin tidak menentu dengan berbagai tantangan yang akan dihadapi oleh umat manusia pada abad 21 memiliki implikasi luas dan mendalam terhadap berbagai macam rancangan pengajaran dan teknik pembelajaran. Hal tersebut tidak hanya terkait dengan kompetensi guru untuk mampu mendidik saja, akan tetapi guru harus memiliki kinerja yang berkualitas, serta mampu memberikan

---

[4] Mohammad Asrrori. *Psikologi Pembelajaran*, (Bandung: CV.Wacana Prima, 2011),1.
[5] Mohammad Asrrori.*Psikologi Pembelajaran*. (Bandung: CV.Wacana Prima, 2011),1.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

motivasi pada subjek didik agar bersikap inovatif, menjadi kreatif, adaptif, dan fleksibel dalam menghadapi kehidupan subjek didik sehari-hari.

Kinerja didefinisikan secara formal sebagai jumlah kualitas dari tugas yang terselesaikan secara individu, kelompok atau organisasi. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.[6] Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.[7]. Pada dasarnya kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.[8] Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleeh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.[9] Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku.[10]Menurut Bernardin dan Russel kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam periode waktu tertentu.

Moenir mendefinisikan, "kinerja sebagai hasil kerja seseorang pada suatu kesatuan waktu atau ukuran tertentu". Kinerja menurut Dharma, dimaksudkan sebagai sesuatu yang dikerjakan, produk atau jasa yang dihasilkan dan diberikan seseorang atau sekelompok orang. Sedangkan Musanef menjelaskan arti kinerja adalah kualitas seseorang dalam usaha mencapai hasil yang baik atau menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi

Berdasarkan pendapat di atas, penulis memaknai arti kinerja guru, yaitu segala hal yang dihasilkan oleh seseorang guru baik secara individu, kelompok maupun golongan dalam bidang tertentu sesuai dengan tujuan yang

---

[6] Nurlaila, *manajemen sumber daya manusia*,(Jakarta: lep khair,2010),71.
[7] Luthans, *organizational behavior*,(new york: McGraw-hill, 2005),165.
[8] Mathis dan jackson, *HumanRresource Management*,(Jakarta: Salemba empat,2006),65.
[9] Mangkunagara, *manajemen sumber daya manusia* , (Bandung: Rosdakarya,2002),22.
[10] Amstrong, *manajemen sumberdaya manusia*,(Jakarta: PT.Elex media komputindo),1999),155.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diinginkan serta sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan subjek didik. Salah satu aspek yang berperan penting dalam menggerakkan subjek didik untuk berbuat sesuatu dalam memenuhi kebutuhannya adalah motivasi.

Motivasi kerja guru adalah keseluruhan proses pemberian motif atau dorongan kerja pada para guru sebagai agen pendidikan dan pengajaran. Tujuan pemberian dorongan kerja ini adalah agar tujuan pendidikan dan pengajaran dapat tercapai sesuai dengan rencana apa yang diharapkan. Dengan demikian, motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. [11]

Menurut Wahjosumidjo, motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berprilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[12] Motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis[13]. Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan atau keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan. [14]

Sedangkan pendapat dari Robbins tentang konsep motivasi kerja dalam perilaku organisasi adalah kemauan untuk berjuang/berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi dengan syarat tidak

---

[11] A.R Tilaar, *Standarisasi Pendidikan Nasional*, (Jakarta: PT.Rineka Cipta,2006),66.
[12] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi.* Jakarta: Ghalia Indonesia. 1992. 177
[13] Sondang.S. *Teori Motivasi dan Aplikasinya.* Jakarta: Bina Aksara. 2004. 106
[14] Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara.2007. 28.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasaan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi.Jadi ada tiga kunci pengertian penting dalam definisi motivasi ini, yaitu: usaha, tujuan organisasi, dan kebutuhan pribadi.

Pada intinya motivasi dapat diartikan sebagai; (1) dorongan yang timbul pada diri seorang secara disadari maupun tidak disadari untuk melakukan sesuatu perbuatan/tindakan dengan tujuan tertentu, (2) usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki".[15]

Mengacu pada uraian teoritis di atas, dapat didefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang di berikan. Selanjutnya dipaparkan devenisi operasional dari motivasi kerja sebagai berikut. Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal.

Selama ini pelaksanaan pembelajaran PAI yang berlangsung di sekolah masih belum berkualitas. Hal ini dibuktikan dengan hasil data pengamatan di lapangan yang menunjukkan adanya kesulitan beberapa siswa di SMK 6 Surabaya dalam memahami ataupun mempelajari materi-materi dalam pembelajaran PAI. Kegagalan ini disebabkan oleh kompetensi, motivasi dan kinerja guru belum maksimal. Praktik pembelajarannya hanya memperhatikan

[15] Mark olssen, *Education Policy, Globalisation, Citizenship & Democracy*,2004,190.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

aspek kognitif semata tapi kurang memperhatikan terhadap nilai-nilai (agama), dan mengabaikan pembinaan aspek afektif dan konatif-volitif, yakni kemauan dan tekad untuk mengamalkan nilai-nilai ajaran agama. Akibatnya terjadi kesenjangan antara pengetahuan dan pengamalan, antara gnosis dan praxis dalam kehidupan nilai agama.

Upaya meningkatkan kualitas pembelajaran PAI di SMKN Surabaya dapat dilakukan oleh guru melalui penciptaan suasana yang memungkinkan siswa merasa diterima dan didukung penguasaan guru terhadap bahan yang akan diajarkan, antusiasisme, dan kemenarikan dalam mengajar. Penguasaan bahan ajar akan menimbulkan keyakinan diri pada guru sehingga dapat menimbulkan antusiasisme. Ini akan mampu menarik perhatian siswa. Semua ini sangat penting dalam kaitannya dengan upaya membangun dan mengembangkan motivasi belajar siswa pada materi PAI.

Berdasarkan pengertian di atas maka kompetensi, motivasi, dan kinerja guru yang berorientasi pada kualitas pembelajaran PAI adalah merupakan modal yang utama dan merupakan usaha yang harus dilakukan secara bersama[16]agar mampu mencapai tujuan pembelajaran yakni pendidikan agama Islam yang berkualitas .

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh kompetensi, motivasi dan kinerja Guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran PAI. Penulis memilih MGMP PAI SMKN Surabaya sebagai objek penelitian dimana MGMP PAI SMKN Se Surabaya terdiri duabelas SMKN di Surabaya yang ditunjuk oleh

[16] Hasil wawancara dengan Bapak Tjahyo Selaku Waka kurikulum SMK Negeri 6 Surabaya, Tanggal 18 Maret 2016 pukul 09.00 wib di Ruang Guru.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kemendikbud menggunakan Kurikulum 2013, sehingga dalam pembelajarannya pun sudah disesuaikan dengan kurikulum 2013. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Bapak Misbahul Munir selaku Ketua MGMP PAI Surabaya.[17]

Seorang guru harus memiliki kompetensi, motivasi dan kinerja yang baik. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai ,dan mengevaluasi peserta didik. Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.[18] Agar pembelajaran lebih menarik, peserta didik lebih aktif, wawasan peserta didik semakin luas, interaksi guru dan peserta didik terjalin sehingga dapat memecahkan masalah-masalah yang ada di lingkungan sekitar. Materi yang disampaikan guru pun dapat tersimpan lama dalam memori peserta didik sehingga mampu menghasilkan kualitas pembelajaran PAI yang tinggi.

Dari uraian latar belakang masalah yang penulis kemukakan di atas, penulis mengambil judul penelitian ini adalah: "Pengaruh Kompetensi Guru dan Motivasi Guru terhadap Kinerja Guru dan Kualitas Pembelajaran PAI di MGMP PAI SMKN Surabaya".

---

[17]Hasil wawancara dengan Bapak Misbahul Munir selaku Ketua MGMP PAI Surabaya, pada tanggal 18 Maret 2016, pukul 13.00 Wib di Ruang Guru.

[18]E,Mulyana,*SetandarkompetensidansertifikasiGuru* (Bandung:PT.Remaja rosdakarya:2008),227.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Dari pembahasan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi masalah dan kemudian ditentukan batasan masalah sebagai berikut ini:

1. Identifikasi Masalah

Pertama yaitu terkait kualifikasi dan kompetensi mengajar guru. Selain dari segi kelayakan mengajar di jenjangnya masing-masing, masih banyak guru kualifikasi dan kompetensinya yang belum sesuai dengan yang diharapkan. Untuk itu perlu dilakukan upaya secara komprehensif agar kualifikasi dan kompetensi guru tercapai sesuai dengan harapan kita bersama dan memenuhi standar yang ditetapkan oleh pemerintah.

Kedua yaitu terkait kinerja guru. Kinerja para guru Pendidkan Agama Islam MGMP PAI SMKN Surabaya diduga masih belum optimal. Masih ada guru yang belum merasa membutuhkan dalam menyusun program semester maupun program tahunan. Penyusunan program dilakukan untuk memenuhi kewajiban administrasi dan tidak sedikit yang cenderung kurang mengerti fungsi program tersebut dibuat.

Ketiga yaitu tentang segi realisasi program yang termasuk dalam aspek kinerja guru. Masih minimnya guru yang dapat merealisasikan sepenuhnya program tahunan maupun program semester pada kegiatan belajar mengajar. Hal ini didasarkan pada pencapaian skor kinerja masing-masing guru yang dimonitoring oleh masing-masing pengawas di tiap-tiap SMKN. Tentunya perencanaan yang matang akan lebih baik ketika ditunjang dengan realisasi program secara total.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Keempat yaitu aspek kompetensi pedagogik guru terkait pemahaman guru tentang karakter, sifat dan interest dari siswa. Dalam penyusunan program ada kecenderungan *copy paste* program tahunan dari guru lain. Dengan demikian tentunya kondisi dan situasi belajar dari masing-masing peserta didik yang diampu guru tersebut berbeda dengan guru yang lain, sehingga perlu penyesuaian dalam penyusunan program semester maupun tahunan untuk menunjang kegiatan belajar mengajar. Seorang guru dituntut untuk mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar karena siswa memiliki karakter, sifat, dan interest yang berbeda. Dalam perencanaan pembelajaran, guru harus memperhatikan prinsip-prinsip didaktik metodik sebagai ilmu keguruan. Misalnya bagaimana menerapkan prinsip apersepsi, perhatian, kerja kelompok, korelasi dan prinsip-prinsip lainnya.

Kelima terkait pemilihan metode pembelajaran yang termasuk dalam aspek kompetensi profesional. Ditemukan ada beberapa guru yang belum kreatif dan masih konvensional dalam penyampaian sebuah materi pelajaran sehingga siswa merasa bosan dan kurang memperhatikan. Kegiatan belajar mengajar hanya terpaku pada metode ceramah sehingga pembelajaran masih berorientasi kepada guru. Dari keadaan tersebut perlu dicermati bahwa dalam melaksakan proses pembelajaran, keaktifan siswa harus selalu diciptakan dan berjalan terus dengan menggunakan metode dan strategi mengajar yang tepat. Guru menciptakan suasana yang dapat mendorong siswa untuk bertanya, mengamati, mengadakan eksperimen, serta menemukan fakta dan konsep yang benar.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Keenam yaitu kesadaran untuk memanfaatkan multimedia yang termasuk dalam aspek pengembangan profesi pada kompetensi profesional. Ditemukan masih kurang optimalnya penggunaan multimedia pembelajaran. Apabila hanya dijelaskan dengan tulisan saja dan ceramah dari guru maka tentunya siswa akan sulit untuk menangkap penjelasan tentang materi yang disampaikan. Pemanfaatan multimedia dapat berimbas terjadinya suasana belajar sambil bekerja, belajar sambil mendengar, dan belajar sambil bermain, sesuai kontek materinya.

Ketujuh tentang penguasaan *Information Technology* untuk kepentingan menguasai materi pelajaran yang disajikan, dalam hal ini termasuk pada aspek kompetensi profesional. Jika dilihat dalam pembelajaran guru merupakan satu-satunya sumber belajar, sehingga perluasan materi dansubstansi pelajaran belum berbasis *Information Technology* (IT). Yang tentunya dapat berimplikasi pada peningkatan mutu SDM Indonesia yang lebih berkualitas.

Kedelapan terkait dengan motivasi kerja. Guru dalam mengajar punya banyak motivasi, sehingga antara guru satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda motivasinya. Guru mengajar karena ada sesuatu yang memotivasi dirinya untuk bekerja. Dengan adanya program sertifikasi profesi guru diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja yang berdampak pada kinerjanya. Akan tetapi jika dilihat motivasi guru untuk mengikuti sertifikasi bukanlah semata-mata untuk meningkatkan kompetensinya, tetapi lebih pada motivasi finansial. Tentunya hal ini akan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berpengaruh pada motivasi guru dalam menampilkan kinerjanya dan akan membawa dampak pada kinerjanya sebagai seorang tenaga pendidik.

2. Batasan Masalah

a. Untuk mencapai kinerja guru dan kualitas pembelajaran PAI harus disertai kompetensi dan motivasi guru.

b. Peningkatan kinerja guru dan kualitas pembelajaran PAI di MGMP PAI SMKN Surabaya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang akan penulis teliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru PAI di MGMP PAI SMKN Surabaya?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan motivasi guru terhadap kinerja guru PAI di MGMP PAI SMKN Surabaya?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan kompetensi guru terhadap kualitas pembelajaran PAI di MGMP PAI SMKN Surabaya?
4. Apakah terdapat pengaruh signifikan motivasi guru terhadap kualitas pembelajaran PAI di MGMP PAI SMKN Surabaya?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru PAI di MGMP PAI SMKN Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi guru terhadap kinerja guru PAI di MGMP PAI SMKN Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompetensi guru terhadap kualitas pembelajaran PAI di MGMP PAI SMKN Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi guru terhadap kualitas pembelajaran PAI di MGMP PAI SMKN Surabaya.

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian di atas maka diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis kepada berbagai pihak, yaitu:

1. **Manfaat Teoritis**
   a. Dapat memberikan sumbangan pengetahuan yang berhubungan dengan kualitas pembelajaran PAI dikaitkan dengan kompetensi, motivasi dan kinerja guru.
   b. Dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut
2. **Manfaat Praktis**

   Sebagai salah satu bahan masukan bagi pimpinan di MGMP PAI SMKN Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah konsep pengertian atau penjelasan untuk menerangkan variable penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

1. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi yang harus dikuasai oleh guru ada empat, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian.
2. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuanya.
3. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
4. Kualitas pembelajaran adalah tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu yang terkait dengan pembelajaran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id