

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor utama keberhasilan organisasi atau suatu lembaga dalam mencapai tujuan visi dan misi. Pengelolaan sumber daya yang tersedia dapat digunakan secara menyeluruh merupakan bukti pencapaian dari kinerja sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas (Widiansyah, 2018). Upaya manusia dalam meningkatkan kualitas kerja dapat diperoleh melalui proses pendidikan formal yaitu melalui lembaga pendidikan seperti Sekolah Menengah Atas (SMA). Proses pembelajaran pada jenjang SMA merupakan langkah manusia menjadi lulusan yang berkompeten dan berkualitas dalam mengembangkan kemampuan, keterampilan maupun pengetahuan, sehingga hasil belajar dapat digunakan dalam berkompetisi dengan individu lainnya dalam dunia kerja (Rachmawati dkk, 2018). Melalui UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 pemerintah Indonesia menegaskan bahwa, pendidikan merupakan langkah awal peserta didik dalam mengembangkan potensi diri secara aktif. Untuk mencapai hasil pendidikan tersebut Pemerintah Indonesia menjamin penuh mutu kualitas pendidikan yang sama bagi seluruh warga negara agar mendapatkan pendidikan yang sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan.

Proses meningkatkan mutu pendidikan yang sesuai dengan kriteria Standar Nasional Pendidikan di Indonesia, dapat dilakukan dengan mengembangkan dan memperbaharui materi kurikulum nasional maupun lokal, penambahan pengadaan buku dan fasilitas penunjang pembelajaran bagi guru dan peserta didik, dan peningkatan kompetensi guru (Ihwani, 2021). Guru sebagai tenaga pendidik profesional, merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga pendidikan yang memiliki tugas, fungsi, dan peran dalam mencapai visi pendidikan yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan menilai peserta didik menjadi insan yang cerdas dan berkompetitif (Komarudin, 2018).

SMA Negeri 1 Tayu merupakan lembaga pendidikan yang memiliki visi “Berprestasi Akademis, berkecakapan vokasional, berakhlak mulia, berlandaskan iman dan taqwa dan berwawasan lingkungan”. Upaya untuk mencapai visi tersebut tidak dapat

berjalan dengan baik tanpa adanya peran guru dalam memberikan kinerja yang maksimal. Menurut Suparno (dalam Gabriella dan Tannady, 2019) kinerja merupakan proses seorang pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai hasil kualitas maupun kuantitas yang diharapkan. Supardi (dalam Anggrayni dkk, 2018) mengungkapkan kinerja guru merupakan kemampuan guru menjalankan tugas dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses dalam kegiatan belajar mengajar. Kinerja seorang guru sebagai tenaga pengajar dan pelaksana kegiatan belajar mengajar, dituntut untuk bekerja secara maksimal dalam mengeluarkan segala bentuk potensi dan kemampuan dalam memberikan materi kepada peserta didik. Sebagai tenaga pengajar guru diharapkan mampu mempertahankan kualitas pendidikan melalui kualitas kinerja yang baik dalam melaksanakan kegiatan belajar di kelas.

Penilaian kinerja dapat digunakan oleh lembaga pendidikan sebagai sarana untuk memperoleh informasi dan meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Tayu. Penilaian kinerja guru setiap bulannya dapat dilihat berdasarkan hasil penilaian kinerja. Penilaian kinerja tersebut dijadikan kepala sekolah sebagai komponen evaluasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 1.1 rata-rata penilaian kinerja pada bulan juli 2021 hingga juni 2022 menunjukkan hasil kinerja guru di SMA Negeri 1 Tayu mengalami penurunan. Berikut rata-rata nilai dalam 12 bulan terakhir :

Tabel 1. 1 Tabel Penilaian Kinerja Guru SMA Negeri 1 Tayu 2021-2022

Bulan	Jumlah Guru		
	Kurang (70,00 – 79,99)	Cukup (80,00 – 89,99)	Tinggi (90,00 – 100)
Juli	25	44	1
Agustus	30	38	2
September	36	32	2
Oktober	41	28	1
November	32	36	2
Desember	39	31	0
Januari	19	48	3
Februari	26	44	0
Maret	29	38	3
April	38	32	0
Mei	44	26	0
Juni	47	23	0
Jumlah rata-rata	34	35	1

Sumber: (Data primer diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 1.1 rata-rata jumlah guru memiliki nilai kurang sebanyak 34 orang. Tabel tersebut menjelaskan sejak bulan januari hingga juni terdapat peningkatan jumlah guru yang semula hanya 19 guru menjadi 47 guru pada akhir bulan juni hal tersebut mengindikasikan bahwa guru masih berada jauh dibawah nilai 80,00 atau cukup. Karena hal tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian hal apa yang menyebabkan guru mendapatkan nilai rata-rata 70,00 hingga 79,99 mengalami kenaikan sejak bulan januari hingga juni 2022.

Menurut Mulyasa (dalam Sutiana dkk, 2019) Kinerja guru pada saat mengajar dapat dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam diri yaitu kedisiplinan, tanggung jawab maupun motivasi. Hal ini diperkuat oleh pendapat Abdullah (dalam Alhusain dkk, 2020) kinerja seseorang dapat dipengaruhi faktor yang berasal dari lingkungan kerja, penilaian kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kebijakan pendidikan yang diatur oleh pemerintah, dan motivasi kerja. Guna mengetahui faktor apa yang menyebabkan jumlah guru yang memiliki nilai kurang antara 70,00 - 79,99 mengalami peningkatan. peneliti mengajukan kuesioner pra survei kepada 36 guru sebagai perwakilan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Hasil Pra Survei Mengenai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA Negeri 1 Tayu

No	Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Motivasi	15	41.7%
2	Penilaian Kinerja	8	22.2%
3	Lingkungan Kerja	6	16.7%
4	Kepuasan Kerja	5	13.9%
5	Kebijakan Pemerintah	0	0.0%
6	Gaya Kepemimpinan	2	5.6%
	Total	36	100%

Sumber: (Data primer diolah, 2022)

Berdasarkan hasil kuesioner pra survei kepada 36 orang guru setiap responden menentukan satu variabel yang mempengaruhi penilaian kerja bahwa hasil tersebut menunjukkan bahwa faktor yang banyak dipilih adalah motivasi yaitu sebanyak 15 orang atau 41%. Guru mengungkapkan bahwa motivasi menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja mengalami penurunan. Pada bulan oktober 2022 peneliti tertarik mengambil data tersebut sebagai alasan faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja guru terhadap perwakilan guru SMA Negeri 1 Tayu. Penelitian ini merupakan bentuk temuan

permasalahan faktor yang ditemui oleh peneliti dari hasil pra survei yang diajukan. Sebagai pendukung berdasarkan dari penelitian yang dilakukan Agustina dkk tahun 2020 yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru pada MTS Negeri di Kecamatan Bontotiro Bulukamba. Jurnal tersebut memiliki hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru (Agustina dkk, 2020). Penelitian tentang motivasi kerja juga didukung oleh penelitian Tarigan dan Panggabean pada tahun 2022. Penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 7 Medan. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan (Tarigan dan Panggabean, 2022). Penelitian tersebut menjadikan penguat bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap hasil dari kinerja guru. Menurut Triguno (dalam Komarudin dkk, 2018) kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi memiliki fokus dalam memberikan motivasi kerja bagi guru, motivasi kerja diberikan sebagai faktor pendorong dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru sesuai dengan standar nasional di Indonesia.

Berdasarkan data dan hasil pra survei yang dilakukan peneliti terhadap guru di SMA Negeri 1 Tayu. Peneliti bermaksud melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Tayu”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti menetapkan dan memperoleh pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- a) Bagaimana deskripsi tanggapan responden bagaimana mengenai motivasi dan kinerja Guru SMA Negeri 1 Tayu?
- b) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Tayu?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan latar belakang yang telah diuraikan, tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

- a) Bagaimana deskripsi tanggapan responden mengenai motivasi dan kinerja Guru SMA Negeri 1 Tayu?
- b) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Tayu?

1.3.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi :

a) Manfaat Teoritis :

Penelitian ini merupakan bentuk pengembangan ilmu motivasi pada bidang manajemen guna mengetahui dan menerapkan teori sumber daya manusia mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tayu. Penelitian ini juga dapat berguna sebagai kajian teoritis resensi sebagai acuan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian pada bidang yang serupa.

b) Manfaat Praktis :

Penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi lembaga pendidikan di SMA Negeri 1 Tayu dalam memberikan masukan guna membina dan mengembangkan kinerja guru yang efektif melalui pemberian motivasi kerja yang baik bagi guru SMA Negeri 1 Tayu dalam mencapai visi dan tujuan pendidikan.

