

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Organisasi pendidikan atau sekolah memiliki peranan penting dan perlu terus dibenahi dan dikelola dengan baik. Guru sebagai bagian dari organisasi tersebut diharapkan memiliki kinerja yang tinggi agar dapat meningkatkan prestasi belajar siswa. Kunci keberhasilan pembelajaran, interaksi positif antara Guru dan peserta didik dalam pembelajaran sangat berpengaruh terhadap hasil belajar mengajar, hal ini sangat diperlukan agar tujuan sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dapat tercapai. Guru memainkan peran penting untuk membentuk masa depan dan membina generasi muda, Guru yang bermutu memungkinkan siswanya untuk tidak hanya mencapai standar akademik, tetapi juga tetapi juga mendapatkan pengetahuan dan keahlian yang penting untuk belajar selama hidup mereka. Guru merupakan elemen penting dalam dunia pendidikan dan perlu adanya upaya untuk meningkatkan kualitas Guru agar dapat berpengaruh terhadap kinerja Guru. Kinerja Guru merupakan prestasi kerja yang diukur dengan membandingkan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja Guru dapat ditingkatkan dengan berbagai upaya yang bertujuan untuk meningkatkan mutu manajemen sekolah. Penilaian kinerja Guru juga penting untuk memantau dan mengarahkan kinerja Guru agar dapat memberikan layanan pendidikan yang berkualitas kepada peserta didik.

Perlu diberikan perhatian yang lebih pada kualitas Guru agar dapat menciptakan Guru yang berkualitas sehingga dapat menunjang kinerja Guru dan meningkatkan kualitas pendidikan. Dessler (2000) mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang merupakan perbandingan hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.

Efektivitas seorang Guru merupakan pencapaian kinerja yang diperoleh oleh seorang Guru atau pendidik dalam menjalankan tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu. Peran seorang Guru sangatlah penting dalam konteks pendidikan, terutama di lingkungan sekolah formal. Pekerjaan seorang Guru merupakan bagian integral dari proses pendidikan. Tugas seorang Guru dilaksanakan dengan tujuan memenuhi tanggung jawab sebagai pendidik di sekolah. Kinerja seorang Guru dapat diartikan sebagai kemampuan Guru dalam menjalankan tugasnya dengan baik di sekolah. Kinerja Guru juga dapat diukur dari hasil kerja yang dicapai oleh Guru tersebut di lembaga pendidikan. Menurut Wibowo (2014:37), kinerja bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, namun mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, sebagai usaha untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan dan sesuai dengan standar moral dan prinsip etika.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan secara langsung bersama Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Buayan pada 13 Oktober 2023, mengindikasikan bahwa Guru di SMP Negeri 1 Buayan memiliki kinerja yang sangat baik.

Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Buayan selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya dengan persentase kelulusan siswanya sebesar 100%. Terdapat beberapa metode penilaian yang dilakukan oleh Kepala Sekolah pada Guru SMP Negeri 1 Buayan yaitu observasi, pengamatan dalam bekerja, serta menggunakan data kinerja. Hasil penilaian ini akan disampaikan pada forum diskusi dan disampaikan hal yang perlu diperbaiki dan ditinggalkan, yang bertujuan untuk peningkatan kinerja dan pengembangan karir. Hasil penilaian kinerja Guru SMP Negeri 1 Buayan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel I- 1**  
**Verifikasi Faktual Administrasi Pembelajaran**

**Guru SMP Negeri 1 Buayan**

No	Nilai	No	Nilai	No	Nilai
1	90,47	12	76,19	23	85,71
2	85,71	13	84,76	24	0
3	84,76	14	84,76	25	80,95
4	80,95	15	0	26	80,95
5	80,95	16	82,85	27	0
6	76,19	17	86,66	28	82,85
7	79,04	18	84,61	29	0
8	80,95	19	79,04	30	80,95
9	84,76	20	80,95	31	80,95
10	84,61	21	83,80	32	80,95
11	80,95	22	80,95		
<b>Jumlah</b>					<b>2465</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>77,03</b>

*Sumber: Data Primer SMP Negeri 1 Buayan, 2024*

Berdasarkan Tabel I-1 di atas, nilai rata-rata verifikasi faktual administrasi pembelajaran Guru adalah 77,03 yang tergolong kategori baik. Data tersebut merupakan data kinerja Guru SMP Negeri 1 Buayan yang merupakan hasil kerja yang diciptakan oleh seorang Guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai

pendidik, pengajar, dan pelatih yang dinilai setiap enam bulan sekali. Terdapat komponen yang dinilai seperti dokumen administrasi, pembelajaran, penilaian, pengembangan diri, dan keaktifan diri. Aspek yang diverifikasi adalah kualifikasi pendidikan, pangkat dan golongan, mata pelajaran yang diajarkan, jumlah jam mengajar, rencana penilaian, bukti pelaksanaan penilaian berupa daftar nilai siswa, mengikuti pelatihan MGMP, membina prestasi siswa dalam kegiatan lomba, dan prestasi guru. Dengan mengetahui catatan tersebut, Guru dapat mengevaluasi hal apa saja yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kinerjanya. Guru yang baik akan memiliki kinerja yang baik saat melaksanakan tugasnya dalam rangka mencapai tujuan dalam meningkatkan pendidikan yang bermutu dan berkualitas.

Hal ini sudah sesuai dengan apa yang dikatakan Bernardin dalam Astuti (2010) yang menyebutkan bahwa kinerja merupakan catatan yang dihasilkan selama melakukan pekerjaan/aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu. Catatan tersebut berisi keberhasilan yang dicapai oleh Karyawan dalam suatu organisasi selama periode tertentu yang hasil kinerjanya dapat bersifat kualitatif dan kuantitatif. Organisasi melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui keberhasilan apa yang telah dicapai oleh Karyawannya, dapat digunakan sebagai pertimbangan dan evaluasi yang objektif terhadap organisasi. Kinerja Guru merupakan hal yang penting untuk dilakukan untuk menunjang berkembangnya proses pendidikan yang efektif (Handayani dkk., 2020 dalam Zarwini, 2022).

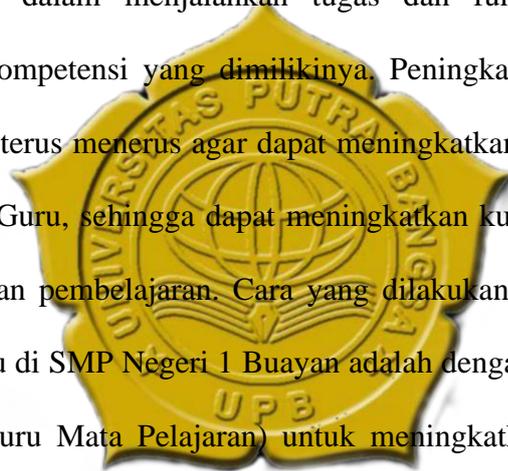
Salah satu aspek yang perlu menjadi perhatian dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja Guru adalah bagaimana menjaga dan mengelola motivasi agar tetap tinggi dan fokus pada tujuan organisasi. Motivasi merupakan faktor penting yang dapat membuat Guru merasa lebih puas dalam menjalankan tugasnya. Penelitian yang dilakukan oleh Hotman Napitupulu pada tahun 2019 menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bekasi. Hal tersebut berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dahlan, P. (2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh kinerja Guru SD Negeri 21 Palembang. Menurut Simon dan Gunawan (2016), motivasi kerja merupakan indikator yang mampu membuat seorang pekerja lebih puas dalam menjalankan aktivitasnya. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dipengaruhi oleh dorongan internal yang disebut motivasi. Robbins (2013) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses menentukan intensitas dan tekad individu untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja Guru dan kualitas pendidikan di sekolah. Motivasi merupakan kunci pendorong untuk meningkatkan kinerja. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja Guru maka kinerja Guru juga akan meningkat. Guru yang memiliki motivasi kerja akan memberikan dampak positif pada kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Wawancara yang dilakukan bersama dengan Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Buayan menunjukkan bahwa para Guru SMP Negeri 1 Buayan memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal tersebut dikarenakan mereka memiliki rasa kebanggaan dan memiliki peluang untuk

mengajar di sekolah tersebut. Guru SMP Negeri 1 Buayan memiliki motivasi yang tinggi yang terbukti dengan data kehadiran yang tepat waktu. Semangat dalam mengajar karena adanya *reward* serta dukungan yang baik dari sekolah untuk pengembangan karir para guru. Peluang untuk berkembang serta kebutuhan akan berprestasi juga menyebabkan motivasi Guru di SMP Negeri 1 Buayan meningkat.

Hal lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja Guru adalah kompetensi. Penelitian yang dilakukan oleh Moh. Hafid pada tahun 2017 menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Guru sekolah dan madrasah di lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syalafi'iyah Sukorejo. Hal tersebut berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanita, P., & Muslim, I. (2023) yang menyebutkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Sungai Penuh. Kompetensi merupakan kemampuan atas sikap, pengetahuan, dan keterampilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Agar dapat memaksimalkan kinerjanya, Guru harus memiliki kompetensi yang sesuai untuk tercapainya tujuan pendidikan nasional. Rohman (2020) menyebutkan bahwa kompetensi berkaitan dengan kualitas personal, keharmonisan antara pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai dalam kebiasaan berpikir serta bertindak.

Kompetensi Guru merujuk pada kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Pasal 10 Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa Guru wajib memiliki kompetensi yang terintegrasi dalam melaksanakan pembelajaran. Kompetensi

tersebut adalah kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Pada Bab I pasal 1 angka 10 dijelaskan bahwa kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dikuasai, serta dihayati oleh Guru dan Dosen. Kompetensi yang dimiliki seorang Guru akan mempengaruhi kualitas Guru dalam mengajar. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan adalah memiliki pengajar yang sesuai dengan kompetensinya. Agar dapat terwujud bentuk penguasaan dan profesional dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Guru harus meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Peningkatan kompetensi Guru harus dilakukan terus menerus agar dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja seorang Guru, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan tercapainya tujuan pembelajaran. Cara yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi Guru di SMP Negeri 1 Buayan adalah dengan melakukan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. Pendidikan dan pelatihan Guru (Diklat) juga dilakukan agar dapat memaksimalkan kemampuan profesional dalam memaksimalkan proses pembelajaran. Kompetensi Guru di SMP Negeri 1 Buayan dapat dilihat pada tabel berikut:



**Tabel I- 2**  
**Tabel Kompetensi Guru di SMP Negeri 1 Buayan**

No	Kompetensi	Jumlah	Pendidikan sesuai penugasan	Pendidikan tidak sesuai penugasan
1	Guru IPA	13%	10%	3%
2	Guru IPS	10%	10%	-
3	Guru Matematika	13%	13%	-
4	Guru PPKN	6%	3%	3%
5	Seni Budaya	6%	6%	-
6	PJOK	10%	10%	-
7	PAI dan BP	6%	6%	-
8	PA Kristen dan BP	3%	3%	-
9	Bahasa Inggris	13%	10%	3%
10	Bahasa Jawa	6%	6%	-
11	Informatika	6%	3%	3%
12	Prakarya	6%	0%	6%
<b>Jumlah</b>		<b>100%</b>	<b>81%</b>	<b>19%</b>

Sumber: Data Primer SMP Negeri 1 Buayan

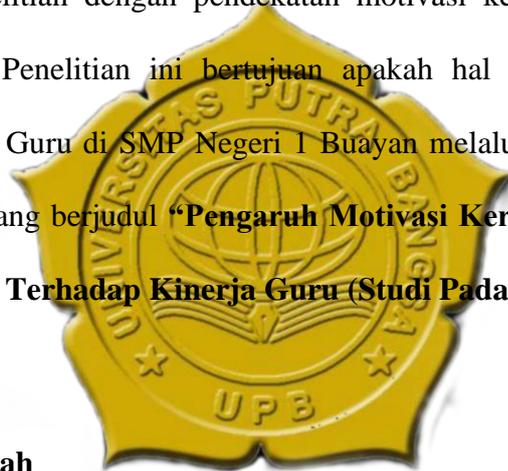
Berdasarkan Tabel I-2 Kompetensi Guru di SMP Negeri 1 Buayan, terdapat sejumlah 32 Guru dengan tingkat kompetensi yang berbeda-beda. Terdapat 81% Guru yang bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya, dan 19% Guru bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hasil wawancara yang dilakukan bersama Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Buayan, setiap Guru telah memiliki kompetensi yang sesuai dengan dengan aturan Undang-Undang yang berlaku, yakni memiliki kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan profesional. Cara yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensinya, Guru di SMP Negeri 1 Buayan biasa melakukan MGMP

(Musyawarah Guru Mata Pelajaran) untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. Pendidikan dan Pelatihan Guru (Diklat) juga dilakukan agar dapat memaksimalkan kemampuan profesional dalam memaksimalkan proses pembelajaran.

Selain motivasi kerja dan kompetensi, kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja Guru. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo tahun 2021 menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Guru dan Karyawan SMA Negeri 1 Karangsembung. Hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz, N., & Putra, S. D. (2022) dengan hasil bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pada sd kartika 1-11 Padang. Pemimpin yang baik akan mengarahkan Guru dan Karyawan dengan baik dan bijak. Kepemimpinan merupakan suatu teori yang mampu mengidentifikasi berbagai karakter manusia yang berhubungan dengan keberhasilan pemimpin. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Kepala Sekolah merupakan pemimpin tertinggi dalam instansi pendidikan. Kepala Sekolah sebagai pemimpin harus mampu melaksanakan pengelolaan seluruh kegiatan operasional sekolah yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Menurut Tubagus (2015) gaya manajemen pada hakikatnya mencakup konsep dan tindakan seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya berdasarkan keterampilannya. Peran kepemimpinan sangat penting untuk menciptakan

kinerja yang baik. Kepala SMP Negeri 1 Buayan melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja Guru seperti memberikan dukungan, memberikan pengarahan, melakukan pengawasan, dan memberikan penghargaan pada Guru. Hal lain yang dilakukan Kepala Sekolah untuk meningkatkan kinerja Guru antara lain dengan memberikan sugesti kepada para Guru, bersifat adil kepada setiap Guru, dan menjadi sumber inspirasi para Guru dengan sifat tegas dan disiplinnya.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan pendekatan motivasi kerja, kompetensi, dan kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan apakah hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 1 Buayan melalui karya ilmiah dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru SMP Negeri 1 Buayan).”**



## 1.2 Rumusan Masalah

Kinerja seorang Guru dapat diartikan sebagai kemampuan Guru dalam menjalankan tugasnya dengan baik di sekolah. Kinerja Guru juga dapat diukur dari hasil kerja yang dicapai oleh Guru tersebut di lembaga pendidikan. Guru sebagai bagian dari tenaga pendidik diharapkan memiliki kinerja yang tinggi agar dapat meningkatkan prestasi belajar siswa. Guru memainkan peran penting untuk membentuk masa depan dan membina generasi muda, Guru yang bermutu memungkinkan siswanya untuk tidak hanya mencapai standar akademik, tetapi juga mendapatkan pengetahuan dan

keahlian yang penting untuk belajar selama hidup mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Hotman Napitupulu pada tahun 2019 menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bekasi. Hal lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Penelitian yang dilakukan oleh Moh. Hafid pada tahun 2017 menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Guru sekolah dan madrasah di lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syalafi'iyah Sukorejo. Selain motivasi kerja dan kompetensi, kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja Guru. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo tahun 2021 menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Guru dan Karyawan SMA Negeri 1 Karangsambung.

Berdasarkan Uraian fenomena dan telaah teori pada latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti merumuskan masalah yang akan dibahas antara lain:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 1 Buayan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 1 Buayan?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Guru Guru di SMP Negeri 1 Buayan?
4. Apakah motivasi kerja, kompetensi, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 1 Buayan?

### 1.3 Batasan Masalah

Agar peneliti tidak menyimpang dari tujuan penelitian dan menghindari hal-hal yang tidak sesuai dengan tujuan penelitian, perlunya peneliti menetapkan batasan masalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini dilakukan pada motivasi kerja, kompetensi, kepemimpinan, dan kinerja Guru. Subjek dalam penelitian ini adalah para Guru SMP Negeri 1 Buayan.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kinerja Guru

Kinerja merupakan kemampuan dan keberhasilan Guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya (Supardi, 2014: 23). Kinerja Guru dalam penelitian ini dibatasi pada indikator menurut Supardi (2014):

- 1) Kemampuan Menyusun rencana pembelajaran
- 2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran
- 3) Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi
- 4) Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar
- 5) Kemampuan melaksanakan pengayaan
- 6) Kemampuan melaksanakan remedial

- b. Motivasi kerja

Motivasi menurut Mangkunegara (2017:93) adalah situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu

sendiri. Motivasi kerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator menurut Mangkunegara (2011:93) antara lain:

- 1) Kebutuhan akan berprestasi
- 2) Peluang untuk berkembang
- 3) Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri
- 4) Kebutuhan akan pengakuan
- 5) Gaji yang diterima

c. Kompetensi

Menurut Pasal 10 Ayat (1) dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, "Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi." Indikator kompetensi menurut Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang kompetensi Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1) antara lain:

- 1) Kompetensi pedagogik
- 2) Kompetensi kepribadian
- 3) Kompetensi sosial
- 4) Kompetensi professional

d. Kepemimpinan

Wahjosumidjo, (2002:349) mengemukakan bahwa dalam praktek organisasi, kata "memimpin" mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan

teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan sebagainya. Kepemimpinan dalam penelitian ini dibatasi pada indikator menurut Wahjosumidjo (2013) dalam Prasetyo (2021) antara lain:

- 1) Bersifat adil
- 2) Memberikan sugesti
- 3) Mendukung tercapainya tujuan
- 4) Menciptakan rasa aman
- 5) Sumber inspirasi
- 6) Bersikap menghargai

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti antara lain:

1. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 1 Buayan
2. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 1 Buayan
3. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 1 Buayan
4. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 1 Buayan

## 1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini bermanfaat untuk memberikan informasi dan masukan bagi instansi untuk meningkatkan kinerja Guru SMP Negeri 1 Buayan terutama yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, kompetensi, dan kepemimpinan.

2. Bagi Teoritis

Sebagai bahan acuan atau pertimbangan antar teori dalam meneliti topik atau objek yang sama, dan sebagai referensi kepustakaan bagi pengembangan ilmu pengetahuan mengenai pengelolaan SDM di Universitas Putra Bangsa.

