

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan pesat dalam masa integrasi global ditandai dengan rivalitas untuk sumber daya manusia yang unggul. Peranan tenaga kerja di organisasi begitu esensial sebab menjadi pendorong inti, sehingga perlu diberikan perhatian khusus dan serius terhadap sumber daya manusia yang tidak dapat diabaikan. Salah satu sektor yang berperan besar adalah pendidikan, di mana pendidikan kini berdampak signifikan terhadap kemampuan suatu negara dalam mencapai tujuannya, yaitu tenaga kerja yang superior.

Pendidikan adalah salah satu fondasi terpenting bagi kemajuan suatu bangsa. Di dalamnya, pendidikan sangat diutamakan dalam mencapai sasaran yang diinginkan. Pendidikan itu bukanlah yang bersifat statis melainkan bersifat dinamis yang artinya pendidikan akan selalu menuntut untuk adanya suatu perbaikan yang bersifat terus-menerus. Hal ini mendorong kemajuan negara dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga memungkinkan untuk memajukan umat manusia.

Pendidikan merupakan usaha sadar dan sistematis yang dilakukan oleh orang – orang yang disertai tanggung jawab untuk mempengaruhi siswa agar mempunyai sifat dan tabiat sesuai dengan cita – cita pendidikan (Novitasari, Wijayanti, and Artharina 2019). Pendidikan dilaksanakan untuk mengembangkan potensi para peserta didik. Sekolah merupakan bagian

penting dalam proses pendidikan dengan tujuan mengembangkan kualitas individu. Mengingat keberhasilan di sekolah memiliki implikasi bagi dunia pendidikan, sekolah merupakan titik awal yang penting untuk menunjukkan pencapaian tujuan tersebut. Di dalam pendidikan tentunya ada yang berperan untuk merancang serta mengerjakan sebuah capaian yaitu seorang guru.

Guru merupakan ujung tombak penting dari keseluruhan kualitas sistem Pendidikan dan patut mendapat perhatian paling besar. Guru sebagai subjek utama akan mampu mencapai visi dan misi dalam organisasi dan pendidikan. Pendidikan yang baik dan berkualitas tergantung pada mutu seorang guru. Guru dituntut untuk memiliki kinerja yang tidak hanya memenuhi harapan, tetapi juga mampu merealisasikan tujuan pendidikan, terutama dalam memberikan layanan pembelajaran yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan tuntutan zaman dari para orang tua. Orang tua telah mempercayakan sekolah tersebut dalam membina anak-anaknya untuk menjadi anggota masyarakat yang berguna bagi agama, bangsa dan negara.

Yayasan Bina Insani Kebumen adalah lembaga pendidikan yang berkomitmen untuk memberikan pendidikan berkualitas di Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah. Didirikan pada 18 Juli 1994, yayasan ini berfokus pada pengembangan karakter, pengetahuan, dan keterampilan siswa melalui pendekatan pendidikan berbasis nilai-nilai Islam. Berkantor pusat di Jl. Yos Sudarso Timur Km 3, Kecamatan Gombong, yayasan ini menaungi sejumlah

institusi pendidikan, mulai dari jenjang Taman Kanak-Kanak hingga Sekolah Menengah Pertama.

Yayasan Bina Insani Kebumen menaungi berbagai institusi pendidikan yang berkomitmen memberikan pendidikan berkualitas berbasis nilai-nilai Islam. Institusi-institusi ini meliputi TK Al Islam Bina Anak Mulia, TK Al Islam Bina Insani di beberapa kecamatan seperti Sruweng, Sempor, dan Karanganyar, serta SD IT Logaritma dan SMP IT Logaritma yang berada di Kecamatan Karanganyar. Setiap jenjang pendidikan dirancang untuk mendukung perkembangan intelektual, spiritual, dan karakter siswa melalui pendekatan yang terpadu antara kurikulum nasional dan pendidikan keislaman.

SD IT Logaritma merupakan salah satu institusi pendidikan unggulan di bawah Yayasan Bina Insani Kebumen yang berlokasi di Kecamatan Karanganyar. Sekolah ini menawarkan pendidikan berbasis Islam yang terpadu dengan kurikulum nasional, berfokus pada pembentukan karakter siswa sejak usia dini. Dengan pendekatan yang kreatif dan interaktif, SD IT Logaritma menanamkan nilai-nilai religius, kejujuran, dan tanggung jawab. Program unggulan seperti pembelajaran berbasis proyek, pembiasaan ibadah harian, dan hafalan Al-Qur'an menjadi bagian dari upaya sekolah untuk mencetak generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga kuat dalam spiritualitasnya.

Sebagai kelanjutan dari pendidikan dasar, SMP IT Logaritma memberikan pembelajaran yang lebih mendalam dan menantang. Berada di

bawah naungan Pondok Pesantren Daruth Thoyyibah, SMP IT Logaritma mengintegrasikan kurikulum nasional dengan program keagamaan yang intensif. Para siswa diajarkan untuk mengembangkan wawasan keislaman yang luas, menghafal Al-Qur'an, serta mengasah kemampuan berpikir kritis dan logis. Selain itu, program ekstrakurikuler yang beragam dan fasilitas pendukung seperti laboratorium serta sarana olahraga turut mendukung pengembangan minat dan bakat siswa. Dengan visi mencetak pribadi muslim yang taat dan unggul secara akademik, SMPIT Logaritma menjadi pilihan bagi orang tua yang menginginkan pendidikan berkualitas dengan nilai-nilai Islami yang kuat.

Secara garis besar yang dimaksud kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam mengelola peserta didik dengan kompetensi yang dimilikinya. Usaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan maka sekolah membutuhkan adanya optimalisasi kinerja para gurunya. Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak hal, sehingga sekolah perlu dan wajib menerapkan manajemen sumber daya manusia yang tepat agar etos kerja dan output kerja yang dihasilkan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Menjadi seorang guru harus memiliki inovatif dalam mengerjakan sebuah pekerjaan guna mencapai kinerja yang berkualitas dan menjadi contoh yang baik bagi peserta didik maupun sesama guru.

Guru yang berkinerja tinggi memiliki peran vital dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan perkembangan siswa. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru mencakup kemampuan mereka dalam merencanakan dan

melaksanakan pembelajaran, berinteraksi dengan siswa, serta mengevaluasi hasil belajar. Kinerja yang baik tidak hanya terlihat dari kemampuan mengajar, tetapi juga dari komitmen, sikap positif, dan kemampuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Kinerja guru adalah pencapaian, perkembangan, dan hasil kerja guru dalam menjalankan tugas pembelajaran, termasuk merancang, melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, memberikan bimbingan serta pelatihan kepada peserta didik, dan menunjukkan komitmen terhadap pekerjaannya (Lailatussaadah 2015). Kinerja guru yang merupakan sebagai agen pembelajaran (*learning agent*), yang diartikan bahwa peran pendidik sebagai fasilitator, pembimbing, motivator, teladan dan pemberi inspirasi bagi siswa yang tidak hanya pada saat proses pembelajaran saja, akan tetapi dalam kehidupan siswa (Hasim S, Amiruddin, and Nuridayanti 2020).

Teori kinerja merujuk pada konsep yang diuraikan oleh (Supardi 2013), kinerja guru tidak hanya diukur dari hasil kerja, tetapi juga dari perilaku selama bekerja. Kinerja guru tercermin dalam proses pembelajaran yang ditunjukkan melalui pencapaian hasil belajar siswa. Kualitas kinerja guru yang baik akan berdampak positif pada mutu pendidikan secara keseluruhan. Supardi menekankan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk supervisi kepala sekolah, pemahaman terhadap kurikulum, dan iklim kerja yang ada di sekolah. Dengan demikian, kinerja guru merupakan indikator penting dalam menentukan kualitas pendidikan, di

mana efektivitas dan pencapaian hasil belajar siswa sangat bergantung pada kinerja optimal yang ditunjukkan guru dalam pelaksanaan tugasnya.

Selain itu teori menurut (Becker 1993) dalam *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, menekankan bahwa investasi pada manusia melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas. Dalam konteks guru, teori ini menjelaskan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui investasi pada pengembangan profesional, pelatihan pedagogik, dan peningkatan kompetensi.

Guru yang memiliki keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan yang lebih baik mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran dengan lebih efektif. Selain itu, teori ini menekankan bahwa pengembangan kapasitas individu, seperti kemampuan beradaptasi dengan teknologi dan metodologi pembelajaran baru, merupakan bentuk modal manusia yang signifikan untuk mencapai hasil pendidikan yang optimal. Dengan kata lain, kinerja guru mencerminkan sejauh mana investasi pada pengembangan kompetensi mereka diterapkan secara efektif dalam praktik mengajar.

Pendidikan yang berkualitas sangat bergantung pada kinerja guru sebagai garda terdepan dalam proses pembelajaran. Di Yayasan Bina Insani Kebumen, kinerja guru menjadi faktor utama dalam mewujudkan visi yayasan untuk menciptakan generasi yang beriman, berilmu, dan berakhlak mulia. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam

melaksanakan tugas dan kewajibannya serta kapasitas untuk mencapai sasaran dan standar yang telah ditentukan (Guntoro 2020).

Kinerja guru di SDIT dan SMPIT Logaritma Karanganyar, yang berada di bawah naungan Yayasan Bina Insani Kebumen, menunjukkan dedikasi tinggi dalam mengembangkan potensi akademik, karakter, dan spiritual siswa. Guru-guru di kedua sekolah ini tidak hanya berinovasi dalam metode pengajaran, seperti teknik *drilling* untuk pembelajaran bahasa Inggris dan pendekatan berbasis proyek yang mendukung Kurikulum Merdeka, tetapi juga menanamkan nilai-nilai Islami yang kuat melalui berbagai program pendidikan. Di SDIT Logaritma, rasio siswa per guru yang ideal mendukung proses pembelajaran yang efektif, sementara di SMPIT Logaritma, yang berafiliasi dengan Pondok Pesantren Daruth Thoyyibah, guru berperan sebagai pembimbing spiritual dan sosial. Komitmen terhadap peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan workshop semakin memperkuat kinerja mereka, sehingga berkontribusi pada prestasi akreditasi sekolah dan menciptakan generasi yang beriman, berilmu, dan berakhlak mulia.

Berbagai strategi dan penilaian diperlukan untuk meningkatkan kualitas guru agar dapat mengikuti perkembangan zaman dan teknologi. Penilaian kinerja guru ini sangat penting bagi Yayasan Bina Insani agar dapat meningkatkan kinerja guru. Hal ini merupakan hasil dari observasi dan wawancara dengan ketua yayasan, guru di Yayasan Bina Insani. Penilaian guru dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel I-1**  
**Data Penilaian Kinerja Guru Yayasan Bina Insani Kebumen**

| <b>Nilai Guru</b>   | <b>Golongan</b> | <b>Jumlah Guru Thn 2023/2024</b> | <b>Prosentase</b> | <b>Jumlah Guru Th 2024/2025</b> | <b>Prosentase</b> |
|---------------------|-----------------|----------------------------------|-------------------|---------------------------------|-------------------|
| 91-100              | Sangat Baik     | 8                                | 24%               | 10                              | 29%               |
| 81-90               | Baik            | 22                               | 65%               | 24                              | 71%               |
| 71-80               | Cukup Baik      | 4                                | 12%               | 0                               | 0%                |
| Jumlah seluruh guru |                 | 34                               |                   | 34                              |                   |

*Sumber: Data Primer Diolah, 2024*

Berdasarkan Tabel I-1 kinerja guru mengalami peningkatan dari tahun 2023/2024 hingga tahun 2024/2025. Pada tahun 2023/2024, 24% guru mendapatkan nilai sangat baik, 65% mendapatkan nilai baik, dan 12% mendapatkan nilai cukup baik. Pada tahun 2024/2025 terjadi peningkatan dengan 29% guru mendapatkan nilai sangat baik, 71% guru mendapatkan nilai baik dan 0% guru yang mendapatkan nilai cukup baik. Kinerja atau kemampuan guru di SD IT dan SMP IT Logaritma Karanganyar mengalami kenaikan hal ini perlu dipertahankan atau ditingkatkan karena perkembangan dunia pendidikan bersifat dinamis, sehingga diperlukan pengawasan atau *control* dari pimpinan agar tetap mempertahankan kinerjanya.

Kinerja guru yang baik di Yayasan Bina Insani Kebumen sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi. Motivasi ini sengaja diciptakan untuk merangsang semangat kerja guru, agar mereka dapat bekerja dengan optimal dalam dunia pendidikan. Guru yang termotivasi akan bekerja lebih keras dan lebih fokus dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan oleh yayasan khususnya di SD IT dan SMP IT Logaritma

Karanganyar. Motivasi ini bukan hanya mempengaruhi semangat kerja, tetapi juga mendorong guru untuk memiliki disiplin dan perilaku yang terkontrol, sehingga mereka dapat mencapai hasil yang baik. Dengan dorongan yang tepat, guru akan lebih terdorong untuk terus berkembang dan memberikan yang terbaik bagi siswa.

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang ada dalam diri individu, yang mendorong individu tersebut bertindak atau melakukan sesuatu (Ardiana 2017). Motivasi merupakan proses yang menggambarkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dalam upaya mencapai tujuan (Rizki 2023). Dengan kata lain, motivasi menjadi pendorong utama yang memengaruhi seberapa besar usaha dan komitmen individu dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam konteks dunia pendidikan, motivasi kerja guru sangat penting karena dapat mempengaruhi kualitas pengajaran dan kinerja mereka di dalam kelas.

Salah satu teori yang menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah Teori Motivasi Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Menurut Herzberg, terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi motivasi dan kinerja individu, yaitu faktor motivator dan faktor higienis. Faktor motivator meliputi pencapaian, pengakuan, dan pekerjaan yang bermakna, yang dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi seseorang, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Di sisi lain, faktor higienis, seperti kondisi kerja yang nyaman dan kompensasi yang memadai, meskipun penting untuk mencegah ketidakpuasan, tidak cukup untuk

meningkatkan motivasi secara signifikan. Teori ini menunjukkan bahwa baik faktor intrinsik maupun ekstrinsik saling berperan dalam memotivasi individu.

Dalam konteks kinerja guru, teori ini menjelaskan bahwa motivasi intrinsik (seperti rasa pencapaian dalam mengajar dan pengakuan atas usaha mereka) dan faktor eksternal (seperti dukungan fasilitas dan insentif) keduanya memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang merasa termotivasi, baik oleh pengakuan terhadap pekerjaan mereka maupun oleh kesempatan untuk mengembangkan diri, cenderung akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh (Riyadi and Mulyapradana 2017) juga mendukung bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin baik pula kinerja yang dapat mereka capai dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala Yayasan Bina Insani Kebumen, motivasi kerja guru di SD IT Logaritma Karanganyar terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja mereka. Yayasan menerapkan berbagai bentuk motivasi, seperti pelatihan dan pengembangan kompetensi, yang membantu guru meningkatkan kualitas pengajaran. Guru yang merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang menjadi lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran. Suasana kerja yang kondusif, dengan hubungan harmonis antara guru, staf, dan manajemen sekolah, turut memberikan dorongan tambahan bagi guru

untuk meningkatkan kinerja mereka. Dukungan fasilitas yang memadai dari yayasan juga memperkuat semangat guru dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang tinggi, guru di SD IT Logaritma lebih berkomitmen dan memiliki inisiatif lebih dalam menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dan efektif, yang pada akhirnya meningkatkan hasil belajar dan pencapaian tujuan pendidikan.

Di SMP IT Logaritma Karanganyar, motivasi kerja guru juga berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja mereka. Pelatihan yang diberikan yayasan membantu guru dalam pengembangan kompetensi akademik dan karakter, serta dalam penerapan nilai-nilai Islami dalam pembelajaran. Lingkungan kerja yang mendukung dan hubungan yang harmonis antara guru, staf, dan manajemen sekolah memberikan dorongan tambahan bagi guru untuk terus meningkatkan kinerja. Dukungan fasilitas yang memadai memperkuat semangat guru dalam mengajar dan membimbing siswa. Dengan motivasi yang tinggi, guru di SMP IT Logaritma lebih berinisiatif dan berkomitmen untuk menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dan efektif, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan hasil belajar siswa dan pencapaian tujuan pendidikan.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja guru yaitu kompetensi. Teori kompetensi dalam penelitian ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang mendefinisikan kompetensi sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru untuk melaksanakan

tugas profesionalnya secara optimal. Kompetensi guru mencakup empat dimensi utama sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Kompetensi pedagogik melibatkan kemampuan dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran, kompetensi kepribadian mencerminkan integritas dan teladan guru, kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan membangun hubungan yang baik, sementara kompetensi profesional menekankan penguasaan materi ajar. Teori ini menekankan bahwa kompetensi merupakan fondasi utama bagi guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja profesional di dunia pendidikan.

Kompetensi merupakan gabungan yang harmonis dari berbagai unsur, seperti pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang tercermin dalam kebiasaan berpikir dan bertindak, sehingga sangat terkait dengan kualitas profesional (Rohman 2020). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kemampuan mengajar, yang mencakup kompetensi – kompetensi yang harus dimiliki guru, merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Dalam penelitian ini, yang dikaji yaitu kompetensi guru.

Dalam hal ini, dibutuhkan kompetensi – kompetensi guru guna menjadikan siswa – siswi yang berprestasi dan tujuan pendidikan nasional bisa tercapai karena tujuan pendidikan itu adalah menjadikan peserta didik yang berilmu dan beriman. Proses pembelajaran dapat terlaksana dengan baik jika didukung oleh kompetensi dimiliki guru, karena peranan dan kemampuan guru dalam menciptakan lingkungan yang efektif akan berpengaruh besar

dalam meningkatkan prestasi belajar siswa. Dengan keterampilannya untuk menjadi guru profesional dalam meningkatkan prestasi belajar siswa, apalagi peserta didik memiliki karakter belajar yang berbeda – beda.

Dalam observasi di Yayasan Bina Insani Kebumen, kompetensi guru di SD IT Logaritma Karanganyar menunjukkan kemajuan yang baik dalam empat aspek penting: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Para guru di SD IT memiliki pemahaman yang mendalam tentang materi pelajaran dan mampu mengadaptasi metode pengajaran sesuai dengan karakteristik siswa. Mereka menggunakan berbagai teknik pembelajaran interaktif dan media yang variatif untuk membuat pembelajaran lebih menarik dan efektif. Selain itu, guru-guru di SD IT juga menunjukkan kepribadian yang positif dengan sikap empati, disiplin, dan perhatian terhadap perkembangan sosial serta emosional siswa. Suasana belajar yang kondusif dan pendekatan individual terhadap kebutuhan siswa menjadi prioritas mereka. Walaupun kompetensi yang dimiliki sudah baik, beberapa guru mengungkapkan perlunya pelatihan berkelanjutan yang lebih terfokus, khususnya dalam mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran, untuk meningkatkan kualitas pengajaran yang lebih profesional.

Di SMP IT Logaritma Karanganyar, kompetensi guru juga berkembang pesat dalam aspek pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Guru-guru di SMP IT menguasai materi pelajaran dengan baik dan mampu mengadaptasi metode pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Mereka tidak hanya memberikan materi, tetapi juga menciptakan

suasana kelas yang harmonis dan mendukung perkembangan sosial siswa. Dalam hal kepribadian, para guru menunjukkan sikap positif, sabar, dan empatik, yang membantu siswa merasa nyaman dan termotivasi dalam belajar. Kompetensi sosial guru juga terlihat dalam interaksi yang baik dengan siswa, orang tua, dan rekan sejawat, serta dalam menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan suportif. Untuk aspek profesional, guru-guru di SMP IT berkomitmen untuk terus mengembangkan kompetensinya melalui pelatihan dan pengembangan diri. Meskipun sudah cukup kompeten, beberapa guru merasa perlunya pelatihan lebih lanjut, terutama yang berfokus pada pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran agar mereka dapat lebih siap menghadapi tantangan pendidikan yang semakin berkembang.

Pelatihan juga merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Penelitian ini didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh (Dessler 2014) yang mendefinisikan pelatihan sebagai proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan agar mampu menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, menurut (Kasmir 2019) pelatihan dirancang untuk mengembangkan kemampuan tenaga kerja melalui pemberian pengalaman belajar yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan yang efektif mencakup instruktur yang kompeten, materi yang relevan, metode yang sesuai, serta tujuan yang jelas, sehingga dapat mendukung pengembangan profesional individu dan pencapaian tujuan organisasi. Teori ini menekankan

bahwa pelatihan adalah investasi strategis untuk meningkatkan kinerja individu dan keberhasilan organisasi.

Pelatihan adalah kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, serta pengetahuan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi (Gala, Ramadhan, and Rede 2017). Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif yang signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Al Mubarak Benhill Tangerang Selatan (Solka, Kurniawan, and Benned 2023). Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah kebutuhan yang harus sering diikuti oleh seorang guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas – tugasnya.

**Tabel I-2**  
**Data Kegiatan Pelatihan Guru Yayasan Bina Insani Kebumen**

| <b>Jenis Pelatihan</b>                         | <b>Peserta</b> |
|--|----------------|
| Workshop Metode Pembelajaran yang Menyenangkan | Seluruh Guru   |
| Workshop Assesment Berkeadilan                 | Seluruh Guru   |
| Workshop Gerakan Literasi                      | Seluruh Guru   |
| Workshop MANTAPH                               | Seluruh Guru   |
| Workshop Penyelesaian Masalah Peserta Didik    | Seluruh Guru   |
| Upgrading Guru                                 | Seluruh Guru   |
| Loka Karya Perencanaan Berbasis Data           | Seluruh Guru   |
| Loka Karya Pembelajaran Inklusif               | Seluruh Guru   |
| Loka Karya Kepemimpinan Pembelajaran           | Seluruh Guru   |
| Loka Karya Penguatan Komunitas Belajar         | Seluruh Guru   |
| Pembekalan Berbasis Projek                     | Seluruh Guru   |
| Pembinaan Rutin Guru                           | Seluruh Guru   |

*Sumber: Data Primer Diolah, 2024*

Berdasarkan Tabel I-2, Yayasan Bina Insani Kebumen menyelenggarakan berbagai pelatihan bagi seluruh guru guna meningkatkan kompetensi mereka. Pelatihan tersebut mencakup metode pembelajaran yang

menyenangkan, asesmen berkeadilan, gerakan literasi, penyelesaian masalah peserta didik, serta penguatan komunitas belajar. Selain itu, terdapat loka karya yang berfokus pada perencanaan berbasis data, pembelajaran inklusif, dan kepemimpinan pembelajaran, serta kegiatan pembekalan berbasis proyek dan pembinaan rutin. Dengan adanya pelatihan ini, diharapkan guru lebih termotivasi dalam mengajar dan meningkatkan kinerja mereka, sehingga berdampak positif pada kualitas pembelajaran.

Pelatihan yang diberikan di Yayasan Bina Insani Kebumen berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru di SD IT Logaritma Karanganyar, dengan tujuan memperkuat kompetensi dan kualitas pengajaran mereka. Yayasan secara rutin menyelenggarakan program pelatihan yang fokus pada pengembangan profesional guru, khususnya dalam aspek pedagogik, penguasaan materi, dan penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Pelatihan ini membantu guru memperoleh keterampilan baru dan memperbarui pengetahuan mereka agar dapat mengikuti perkembangan dunia pendidikan. Guru-guru yang mengikuti pelatihan merasa lebih siap dan percaya diri dalam mengajar. Mereka mendapatkan wawasan baru mengenai strategi pengajaran yang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan siswa masa kini. Program pelatihan ini juga mendorong kolaborasi antar guru, yang menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan inovatif, serta meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola kelas dengan lebih baik.

Di SMP IT Logaritma Karanganyar, pelatihan juga memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Program pelatihan yang

diselenggarakan yayasan berfokus pada pengembangan kompetensi pedagogik, penguasaan materi pelajaran, serta pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran. Guru-guru di SMP IT Logaritma Karanganyar merasa lebih percaya diri dalam mengajar setelah mengikuti pelatihan ini, dengan memperoleh berbagai teknik pengajaran yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan siswa. Selain itu, pelatihan juga membuka kesempatan bagi guru untuk berdiskusi dan berbagi pengalaman dengan rekan-rekan mereka, yang memperkaya pengetahuan dan keterampilan mereka. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran, dengan guru menjadi lebih kreatif dan inovatif dalam mengelola kelas, serta lebih mampu beradaptasi dengan perkembangan terbaru dalam pendidikan.

Berdasarkan latar belakang tersebut penelitian ini dilakukan untuk meneruskan penelitian – penelitian terdahulu dengan mengambil populasi pada guru di Yayasan Bina Insani Kebumen sebagai objek penelitian dan penelitian ini mengangkat judul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di Yayasan Bina Insani sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan. Hal ini diduga karena adanya hubungan kinerja guru dengan kompetensi dan pelatihan dengan motivasi kerja berpengaruh secara tidak

langsung. Sebagai penjabaran dari rumusan masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada guru Yayasan Bina Insani Kebumen?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada guru Yayasan Bina Insani Kebumen?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru pada guru Yayasan Bina Insani Kebumen?
4. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru pada guru Yayasan Bina Insani Kebumen?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Bina Insani Kebumen?
6. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Yayasan Bina Insani Kebumen?
7. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Yayasan Bina Insani Kebumen?

### **1.3. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari tujuan penelitian maka penulis menetapkan batasan masalah sebagai berikut:

1. Responden pada penelitian ini dilakukan oleh guru Yayasan Bina Insani Kebumen.
2. Fenomena di dalam penelitian ini yaitu membahas tentang kinerja guru, motivasi kerja, kompetensi, dan pelatihan.

Variabel dalam penelitian dibatasi oleh:

1) Kinerja Guru (Y2)

Kinerja guru adalah pencapaian, perkembangan, dan hasil kerja guru dalam menjalankan tugas pembelajaran, termasuk merancang, melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, memberikan bimbingan serta pelatihan kepada peserta didik, dan menunjukkan komitmen terhadap pekerjaannya (Lailatussaadah 2015).

Indikator kinerja guru menurut Supardi (2016) dalam (Addin, Bintang Kejora, and Kosim 2020) dibatasi pada:

- a. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran
- b. Kemampuan melaksanakan pembelajaran
- c. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi
- d. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar
- e. Kemampuan melaksanakan pengayaan
- f. Kemampuan melaksanakan remedial

2) Motivasi Kerja (Y1)

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang ada dalam diri individu, yang mendorong individu tersebut bertindak atau melakukan sesuatu (Ardiana 2017). Motivasi merupakan proses yang menggambarkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dalam upaya mencapai tujuan (Rizki 2023).

Indikator motivasi kerja menurut Syahyuti (2010: 93) dalam (Karunia 2016) dibatasi pada:

- a. Dorongan mencapai tujuan
  - b. Semangat kerja
  - c. Inisiatif dan kreatifitas
  - d. Rasa tanggung jawab
- 3) Kompetensi (X1)

Kompetensi merupakan gabungan yang harmonis dari berbagai unsur, seperti pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang tercermin dalam kebiasaan berpikir dan bertindak, sehingga sangat terkait dengan kualitas profesional (Rohman 2020).

Indikator kompetensi guru menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dibatasi pada:

- a. Kompetensi pedagogik
  - b. Kompetensi kepribadian
  - c. Kompetensi sosial
  - d. Kompetensi profesional.
- 4) Pelatihan (X2)

Pelatihan adalah kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, serta pengetahuan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi (Gala, Ramadhan, and Rede 2017).

Indikator pelatihan menurut Gary Dessler (2015: 284) dalam (Gutara, Pogo, and Saluy 2021) dibatasi pada:

- a. Instruktur
- b. Peserta
- c. Metode pelatihan
- d. Materi
- e. Tujuan

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja di Yayasan Bina Insani Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja di Yayasan Bina Insani Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di Yayasan Bina Insani Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di Yayasan Bina Insani Kebumen.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Bina Insani Kebumen.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di Yayasan Bina Insani Kebumen dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

7. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru di Yayasan Bina Insani Kebumen dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

### 1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik bagi ilmu pengetahuan yang selalu berkembang pesat maupun bagi para peneliti yang memberikan sumbangan ilmu pengetahuan adapun beberapa manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diantaranya adalah:

- a. Bagi Universitas Putra Bangsa, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai menambah referensi dalam kepustakaan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Menambah pengetahuan tentang pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*.
- c. Menambah pustaka mengenai pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*.
- d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk mengembangkan teori penelitian yang akan datang.

#### 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti memberikan informasi dan dijadikan bahan dasar bagi peneliti selanjutnya mengenai permasalahan yang sama.
- b. Bagi instansi Yayasan Bina Insani Kebumen diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang bernilai dalam pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal.

