

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan wahana yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor penggerak pembangunan. Pendidikan adalah usaha dasar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Komponen tenaga kependidikan atau guru merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas peserta didik.

Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Kelengkapan dari jumlah tenaga pengajar dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Guru dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas yang professional yaitu guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar

merupakan bentuk kinerja guru. Peningkatan kinerja guru akan berpengaruh pada peningkatan kualitas output SDM yang dihasilkan dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Kualitas pendidikan dan lulusan sering kali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar yang menjadi tanggung jawab seorang guru. Untuk dapat mencapai hasil belajar yang optimal tentunya guru harus memiliki dan menampilkan kinerja yang maksimal selama proses belajar mengajar dengan menyesuaikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan adalah salah satu sekolah yang menyadari peran guru sangat penting dalam mencapai tujuan yang diharapkan khususnya bagi pihak sekolah maupun tujuan pendidikan pada umumnya. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan faktor sentral didalam sistem pembelajaran di sekolah, baik tidaknya hasil pendidikan sangat tergantung dari kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Mengingat pentingnya peran guru sebagai ujung tombak pelaksana pendidikan maka sekolah harus berusaha mempertahankan dan meningkatkan kinerja para guru agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Rachmawati, 2013). Rivai (2012) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu Lembaga Sekolah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan. Atas dasar

uraian di atas, berdasarkan fenomena dan kajian teori yang dinyatakan oleh para ahli serta penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan pentingnya kinerja maka dalam penelitian ini akan dikaji kinerja guru pada SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja guru dapat melalui peningkatan motivasi kerja para guru. Guru mengajar karena ada sesuatu yang memotivasi dirinya untuk bekerja. Motivasi kerja ini yang menyebabkan seorang guru untuk bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik karena telah terpenuhi kebutuhannya. Pemenuhan kebutuhan berkaitan dengan kepuasan kerja, dimana antara harapan guru terpenuhi oleh kenyataan yang diberikan lembaga pendidikan.

Robbins (2012), menyatakan motivasi seseorang sebagai bentuk kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi yang dimiliki individu ke arah tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat dilihat dari indikator keamanan kerja, penghargaan, kebutuhan berprestasi, promosi, pengembangan keahlian dan kemampuan. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai, apabila seorang pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi guru adalah suatu faktor meningkatkan kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan.

Seorang pemimpin yang dalam hal ini kepala sekolah SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan merupakan salah satu faktor yang mendorong lembaga pendidikan seperti SMK untuk mencapai tujuan secara aktif dan efisien. Kepala sekolah adalah seorang individu yang dipercaya sebagai seorang pemimpin di lembaga sekolah yang mempengaruhi anggotanya meliputi guru, staf/guru,

murid, dan komite sekolah untuk mewujudkan suatu tujuan pendidikan (Asf & Mustofa; 2013). Oleh karena itu, dituntut keefektifan kepemimpinan, sebagai seorang kepala sekolah yang dapat dilihat dari tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu upaya Kepala sekolah dalam memajukan sekolah agar berkinerja baik yaitu dengan melakukan pembinaan kepada guru. Kinerja guru dalam suatu wujud pelaksanaan tugas mendidik dan mengajar peserta didik/murid, sangat banyak juga ditentukan atau dipengaruhi oleh adanya motivasi kerja mereka. Pembinaan tersebut dilakukan agar guru melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, efektif, dan efisien. Penelitian Anam (2018), Caksana (2019) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku guru. Jadi, seorang pemimpin atau kepala sekolah akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi/lembaga. Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan guru/guru pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu.

Fenomena mengenai kepemimpinan di SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan adalah kepala sekolah kurang memiliki kemampuan inovasi dan konseptual dalam mempengaruhi guru dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kepala sekolah kurang mempunyai kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi dengan guru. Kepala sekolah kurang mempunyai kemampuan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan

terhadap pekerjaan. Kepala sekolah kurang mempunyai kemampuan dalam melakukan pengawasan terhadap guru.

Aspek penting yang harus melekat pada pemimpin antara lain ; mampu memberikan arahan; memberikan pendelegasian wewenang; memiliki kompetensi; memiliki stabilitas emosi dan berpikir obyektif. Apabila aspek aspek tersebut melekat pada diri pimpinan, maka akan mampu mendorong terciptanya motivasi bagi bawahan dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja para guru. Pengaruh antara dua variabel ini didukung penelitian terdahulu oleh Anam (2018), Nasrun (2016), Sampurno (2015), Caksana (2019) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya hasil penelitian yang dilakukan Safitri (2016), Faisal (2016), menyatakan kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

Upaya meningkatkan kinerja guru juga dapat dilakukan dengan pemberian disiplin kerja yang memadai. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin pada hakikatnya merupakan kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan. Faktor disiplin kerja memiliki makna penting bagi organisasi/lembaga, dengan disiplin kerja yang baik, maka kinerja akan semakin baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Disiplin menurut Rivai (2010) adalah suatu alat yang digunakan para kepala sekolah untuk melakukan komunikasi dengan para guru agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan.

Terkait dengan kedisiplinan di SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan, masih terdapat guru yang datang maupun pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan. Serta masih terdapat juga guru yang datang terlambat masuk kelas untuk mengajar. Hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran dan komitmen guru dalam berdisiplin dan kurangnya motivasi dalam bekerja yang dimiliki oleh sebagian guru. Jika hal ini dibiarkan berlanjut tanpa adanya teguran maka akan mempengaruhi kinerja para guru. Hasil penelitian dari Anam (2018), Husna (2017), Kurniadi (2013) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan dalam penelitian Arianto (2013), disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2013) adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan lembaga sesuai dengan visi dan misi lembaga. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti di dapatkan informasi bahwa lingkungan kerja pada SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan masih kurang memadai. Dalam hal ini berkaitan dengan sarana prasarana yang seharusnya mendukung aktivitas belajar mengajar dan memberikan rasa nyaman ketika bekerja yaitu kurangnya pendingin ruangan serta keamanan yang belum terjamin. Lingkungan kerja merupakan unsur motivasi dari guru itu sendiri. Jika suasana kerja kondusif di sekolah, maka diharapkan siswa akan mencapai prestasi akademik yang memuaskan. Lingkungan kerja yang kondusif suatu sekolah mempengaruhi sikap dan tindakan seluruh komunitas, khususnya dalam

pencapaian kenyamanan guru di sekolah dalam proses belajar mengajar. Hal ini sejalan dengan penelitian Anam (2018), Utami dan Tarmudji (2014), Caksana (2019) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, dalam penelitian Arianto (2013), lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

Kesenjangan atau perbedaan temuan penelitian terdahulu ini, menimbulkan gap penelitian, sehingga berpeluang untuk dikaji lebih mendalam hubungan antar variabel tersebut, yaitu pengaruh antara kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja guru di SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan. Berdasarkan latar belakang di atas maka perlu diteliti "Peran Motivasi Dalam Membangun Perilaku Kinerja Guru Pada SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan".

B. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka dalam penelitian ini peneliti mengemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan?

- d. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan?
- e. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan?
- f. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan?
- g. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan
- b. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan

- c. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan
- d. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan
- e. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan
- f. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan
- g. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan

2. **Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

- a. Kegunaan Teoritis
 - 1) Hasil penelitian ini dapat memberikan khasanah pengetahuan tentang Pengaruh Kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.
- b. Kegunaan Praktis

- 1) Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan pertimbangan bagi pengambil kebijaksanaan untuk meningkatkan kinerja guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan
- 2) Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan referensi bagi peneliti yang akan datang pada permasalahan kajian kinerja.