

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan saat ini merupakan kebutuhan yang mutlak, pendidikan adalah upaya untuk memperluas ilmu pendidikan yang terkait dengan membentuk prilaku, nilai dan sikap. Pendidikan juga dapat membuahkan upaya yang sangat besar dalam kehidupan manusia, karena pendidikan akan meningkatkan ilmu pengetahuan yang di dapat baik dalam pendidikan formal ataupun informal, yang dapat membantu proses perubahan sehingga dapat mencapai kualitas yang diharapkan. Pendidikan yang dikelola dengan tertib, teratur dan efesien dapat menghasilkan bangsa yang dapan mensejahterakan dan dapat mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai tujuan nasional pendidikan (UU No. 14 Tahun 2005).

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia telah mengupayakan pemerataan kompetensi guru melalui Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015, Uji kompetensi guru (UKG) tahun 2015 menguji kompetensi guru untuk dua bidang yaitu pedagogik dan profesional. Rata-rata nasional hasil UKG 2015 untuk kedua bidang kompetensi itu adalah 53,05 angka ini masih dibawah standar kompetensi minimal nasional yaitu 55 (Kemendikbud, 2015) . Ironisnya lagi menurut Yunus dalam Sri Utami (2019) berdasarkan data Global Education Monitoring (GEM) Report 2016 dalam UNESCO Report 2016, Indonesia menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang, sedangkan kualitas guru Indonesia menempati urutan ke-14 dari 14 negara berkembang. Hal ini menjadi cermin konkret akan kualitas pendidikan dan kuantitas guru di Indonesia.

Dapat dipahami bahwa kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari beberapa faktor, terutamanya dilihat dari faktor kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja serta motivasi kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang guru.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti berkeinginan untuk meneliti lebih jauh mengenai kinerja guru di SMA Negeri dikabupaten Karo dengan harapan dapat membawa dampak positif dalam peningkatan kinerja guru. Pentingnya penelitian tentang kinerja ini sama pentingnya masa depan bangsa yang dititipkan pada generasi selanjutnya yaitu para siswa. Dengan demikian penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji tentang kinerja yang berkaitan dengan motivasi sebagai variabel independen (X1), kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri di Kabupaten Karo sebagai variabel independen (X2), kepuasan kerja sebagai variabel independen (X3) dan lingkungan kerja sebagai variabel intervening (Z) dan pengaruhnya terhadap kinerja guru sebagai variabel dependen (Y).

Terkait dengan penilaian kinerja tenaga Kependidikan sesuai dengan Permen PANRB Nomor 08 Tahun 2021 penilaian kinerja pegawai terdiri dari dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebesar 60 % dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP) sebesar 40 %. Selanjutnya penilaian kinerja Pegawai pada tahun 2022 sesuai dengan Permen PANRB Nomor 06 Tahun 2022 Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara ukuran ukuran keberhasilan/indikator kinerja individu dan target atas rencana hasil kerja Pegawai meliputi : kunatitas, kualitas, waktu dan biaya. Sedangkan prilaku kerja pegawai masih mengikuti pola SKP tahun 2021 yaitu : orientasi pelayanan; komitmen; inisiatif kerja; kerja sama; dan kepemimpinan. Selanjutnya hasil akhir akan dinilai oleh atasan langsung sesuai target usulan pegawai dan capaiannya dimana penilaian atasan adalah : Dibawah ekspektasi, Sesuai Ekspektasi dan Diatas Ekspektasi.

Dari lampiran Kinerja pegawai tahun 2021 dan 2022 dapat dilihat berdasakan penilaian kinerja dengan menggunakan SKP yang selalu dibuat pada setiap akhir periode yaitu bulan Desember setiap tahunnya. Berdasarkan data kinerja berupa Sasaran Kinerja Pegawai sebanyak

379 orang tenaga pendidik diketahui bahwa terdapat pegawai yang memiliki nilai prestasi kerja yang standar dan sesuai ekspektasi.

Cabang Dinas Pendidikan Kabanjahe Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara adalah Dinas yang membawahi SMA Negeri yang berada di Kabupaten Karo merupakan salah satu organisasi yang melakukan kegiatan dalam bidang pendidikan. Dinas Pendidikan melaksanakan aktivitas kegiatan memiliki tujuan yang hendak dicapai yakni meningkatkan kualitas pendidikan yang berorientasi kinerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Tetapi permasalahan yang sering terjadi adalah timbulnya ketidakselarasan dengan harapan guru, sehingga menimbulkan ketidakpuasan yang dapat menyebabkan kinerja menurun. Lingkungan kerja seperti fasilitas sarana dan prasarana penunjang aktivitas, struktur kerja, tanggung jawab, perhatian dan dukungan atasan, serta kerjasama antar pegawai, memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik.

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap lingkungan kerja sekolah SMA Negeri di Kabupaten Karo ?
2. Apakah kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap lingkungan kerja sekolah SMA Negeri di Kabupaten Karo ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja sekolah SMA Negeri di Kabupaten Karo ?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Pendidik SMA Negeri di Kabupaten Karo ?
5. Apakah kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Pendidik SMA Negeri di Kabupaten Karo ?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Pendidik SMA Negeri di Kabupaten Karo ?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Pendidik SMA Negeri di Kabupaten Karo ?
8. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Pendidik SMA Negeri di Kabupaten Karo melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening ?
9. Apakah kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Pendidik SMA Negeri di Kabupaten Karo melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening ?
10. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Pendidik SMA Negeri di Kabupaten Karo melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening ?

1.3 Tinjauan Pustaka

1.3.1 Definisi Motivasi

Motivasi adalah daya dorong yang muncul dari dalam jiwa seseorang yang bersifat abstrak (intangible) tetapi pengaruhnya dapat dirasakan. Motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls. Pada umumnya tingkah laku manusia dilakukan secara sadar, artinya selalu didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya. Motif dengan kekuatan yang sangat besarlah yang akan menentukan perilaku seseorang.

1.3.2 Indikator Motivasi

Motivasi adalah daya dorong yang muncul dari dalam jiwa seseorang yang bersifat abstrak (intangible) tetapi pengaruhnya dapat dirasakan. Indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Mengadakan pengaturan lingkungan fisik
- b. Membangun kedisiplinan
- c. Memberi penghargaan
- d. Menyediakan sumber belajar

1.3.3 Defenisi Kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah peran kepala sekolah dalam memimpin dan mengelola seluruh kegiatan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah mencakup berbagai tindakan dan strategi untuk memimpin dan mengarahkan seluruh komponen di dalam sekolah, seperti siswa, guru, staf, dan masyarakat sekitar.

1.3.4 Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seorang kepala sekolah dalam memimpin dan mengelola sekolah dengan baik dan efektif, agar dapat mencapai tujuan dan visi misi yang telah ditetapkan. Berikut adalah indikator untuk kepemimpinan kepala sekolah :

- a. Mempengaruhi
- b. Mendorong
- c. Membimbing
- d. Mengarahkan
- e. Menggerakkan

1.3.5 Defenisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dialami seseorang terhadap pekerjaannya, baik dari segi materi, lingkungan kerja, hubungan interpersonal, maupun pengakuan atas kontribusinya terhadap organisasi.

1.3.6 Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kepuasan terhadap insentif yang diberikan
- b. Kepuasan terhadap rekan kerja
- c. Kepuasan terhadap fasilitas tempat kerja
- d. Kepuasan terhadap Pekerjaan yang dikerjakan
- e. Kepuasan terhadap keadilan pemberian insentif
- f. Kepuasan terhadap kondisi tempat kerja
- g. Kesetiaan
- h. Kemampuan

1.3.7 Defenisi Kinerja

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Kata kinerja juga merupakan terjemahan dari bahasa inggris, yaitu dari kata performance yang berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Hasil dari kegiatan individu dalam suatu organisasi adalah kinerja, kinerja pegawai merupakan perwujudan dari pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang dihasilkan oleh seorang individu berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Hal ini, akibat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang berbeda-beda, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja itu

sendiri. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil suatu kegiatan baik yang dilakukan maupun tidak dilakukan olehseorang individu suatu organisasi (Mathis & Jackson, 2012).

1.3.8 Indikator Kinerja

Indikator kinerja terdiri dari:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- d. Disiplin kerja
- e. Inisiatif
- f. Ketelitian
- g. Kepemimpinan
- h. Kejujuran
- i. Kreativitas

1.3.9 Defenisi Lingkungan Kerja

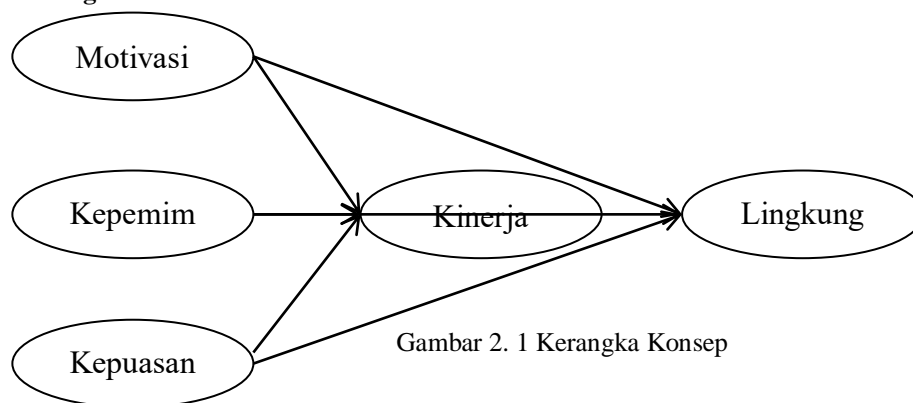
Menurut Sedarmayati dalam Rahmawanti definisi lingkungan kerja adalah seperangkat alat perkakas dan bahan yang ditemui, lingkungan tempat seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Pendapat lain tentang lingkungan kerja dikemukakan oleh Nitisemito dalam Asma Lutfah¹, Nunuk Hariyati¹, Warih Handyaningrum yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

1.3.10 Indikator Sikap

Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan ruangan
2. Suhu ruangan
3. Suara Bising
4. Penggunaan warna
5. Keamanan
6. Kebersihan
7. Hubungan antar karyawan
8. Hubungan dengan atasan

1.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Konsep

1.5 Hipotesis

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis yaitu bahwa:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik SMA Negeri di Kabupaten Karo.
2. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik SMA Negeri di Kabupaten Karo.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik SMA Negeri di Kabupaten Karo.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja tenaga pendidik SMA Negeri di Kabupaten Karo.
5. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja tenaga pendidik SMA Negeri di Kabupaten Karo.
6. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja tenaga pendidik SMA Negeri di Kabupaten Karo.
7. Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja tenaga pendidik SMA Negeri di Kabupaten Karo.
8. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening tenaga pendidik SMA Negeri di Kabupaten Karo.
9. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening tenaga pendidik SMA Negeri di Kabupaten Karo.
10. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening tenaga pendidik SMA Negeri di Kabupaten Karo.