

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Era globalisasi yang sedemikian pesat menghadapkan dunia pendidikan pada tantangan global. Untuk menghadapi persaingan dan tantangan tersebut, lembaga pendidikan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia sebagai roda penggerak organisasi harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang memiliki daya saing.

Peningkatan kualitas sumber daya menjadi fokus utama dalam setiap upaya pengembangan sumber daya manusia serta alat utama dalam mempercepat tercapainya misi dan visinya. Oleh karena itu, perubahan terhadap manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang urgen untuk dilakukan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan aset utama yang berperan mendayagunakan semua sumber daya pendidikan yang ada untuk mencapai tujuan pendidikan nasional yang nyatakan melalui tercapainya tujuan pendidikan di sekolah.

Sumber daya manusia merupakan kumpulan dari individu-individu yang berperan dalam organisasi, yang mempunyai perbedaan-perbedaan dalam hal pendidikan, kemampuan, pengalaman, sikap, karakter, tujuan, motivasi dan lain-lain yang tidak selalu sama antara individu yang satu dengan yang lainnya. Berpedoman pada hal tersebut, maka pengembangan sumber daya manusia harus selalu memperhatikan karakteristik individu agar perbedaan tersebut tidak menjadi penghambat dalam peningkatan kinerjanya.

Pendidikan sangat penting dan menduduki posisi sentral dalam pembangunan karena berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan merupakan suatu proses transformasi nilai-nilai budaya sebagai kegiatan pewarisan budaya dari satu generasi ke generasi yang lain. Nilai-nilai kebudayaan tersebut mengalami proses transformasi dari generasi terdahulu sampai pada generasi sekarang dan ke depan.

Melalui pendidikan dapat dikembangkan kepribadian dan kemajuan manusia sehingga memperoleh nilai lebih untuk mampu mandiri baik sebagai individu maupun sebagai warga masyarakat. Hal ini sesuai dengan isi Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 Tahun 2003 pasal 3 menyatakan “ Pendidikan bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggungjawab kemasyarakatan dan kebangsaan”. Pendidikan mempunyai waktu yang tidak terbatas dan berlangsung seumur hidup (long life education). Oleh karena itu lembaga pendidikan merupakan alat yang paling efektif untuk membangun kembali (merekonstruksi) dan memperbaiki kehidupan serta penghidupan masyarakat.

Bila dicermati lebih mendalam betapa penting dan sentralnya pendidikan dalam membangun suatu bangsa, maka sepantasnya pemerintah memprioritaskan pembangunan sumber daya manusia melalui jalur pendidikan dengan serius. Kegiatan pendidikan di sekolah menempatkan sekolah sebagai salah satu institusi sosial yang keberadaannya melaksanakan kegiatan pembinaan profesi guru dan transformasi nilai

budaya yang bertanggung jawab terhadap proses pengembangan kemampuan individual, moralitas dan sosialitas guru di sekolah.

Kegiatan inti organisasi sekolah mengelola SDM yang diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas, dan mampu bersaing dengan lulusan sekolah lain yang sederajat. Lulusan sekolah menengah pertama diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan mutu sekolah secara umum dan berpotensi diterima pada sekolah menengah atas unggulan dan pavorit di wilayah sekolah bersangkutan. Sekolah dipandang sebagai organisasi yang membutuhkan pengelolaan oleh orang-orang yang profesional. Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan serta dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Dalam melakukan pelayanan pendidikan dan pengajaran, guru sebagai pemimpin dan manager harus memiliki kemampuan khusus dalam bidang pengajaran. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Uno (2008:15) bahwa guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya (1) mendidik; (2) mengajar; (3) membimbing; (4) mengarahkan; (5) melatih; (6) menilai; (7) mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini di jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Dengan demikian sangat jelas bahwa guru dituntut harus profesional dan dapat meningkatkan kinerjanya secara

kualitas dan kuantitas dalam kesediaannya melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan bidang pengajaran, bertanggungjawab atas pekerjaan, penggunaan waktu dengan efektif dan efisien, mau bekerjasama dengan semua warga sekolah terutama guru dan kepala sekolah.

Bedasarkan penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa guru merupakan salah satu unsur penting di bidang kependidikan yang berperan aktif dan memposisikan dirinya sebagai tenaga profesional untuk dapat ambil bagian dalam peningkatan mutu pendidikan di Indonesia sehingga permasalahan pendidikan dapat terurai dan teratasi secara bertahap. Betapapun pemerintah berupaya meningkatkan mutu pendidikan melalui usaha pelatihan guru, peningkatan kesejahteraan, melengkapi sarana-prasarana pendidikan serta pemberian kemudahan dan kesempatan untuk melanjutkan studi pada jenjang yang lebih tinggi, namun belum menunjukkan hasil atau pengaruh yang positif terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Menurut Mangkunegara (2009:9) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Robbins (2003:214) mengemukakan bahwa kinerja adalah ukuran kerja yang dilakukan dengan menggunakan kriteria yang disetujui bersama. Berdasarkan pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang kita tunjukkan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kenyataannya di masyarakat banyak guru yang belum menunjukkan kinerja baik, sebagian guru beranggapan bahwa mengajar hanya sekedar memindahkan berbagai ilmu pengetahuan kepada siswa. Sehingga akan menimbulkan anggapan



guru ilmu pengetahuan itu dapat dicari sendiri oleh siswa. Pola dan cara berpikir demikian akan menjadi masalah serius bagi dunia pendidikan kita, sebab bila konsep pemikiran ini terus tumbuh dan berkembang maka kebangkitan pendidikan kita akan berjalan stagnan. Dalam prakteknya banyak dijumpai guru yang belum menunjukkan kesungguhan dalam kinerjanya, pembelajaran masih cenderung asal jadi dan tidak bermutu, kurangnya usaha memperbaiki diri, dalam bertugas, penilaian hasil belajar yang belum maksimal dan jujur adalah sebagai salah beberapa indikator kinerja yang rendah serta tidak menunjukkan kemampuan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki guru sebagai tenaga profesional.

Pembangunan Manusia 2014 yang terbaru berjudul “Mempertahankan Kemajuan Manusia: Mengurangi Kerentanan dan Membangun Ketahanan”, dirilis (24/7/2014) oleh United Nations Development Programme (UNDP). Laporan ini secara komprehensif menjelaskan kinerja negara-negara dalam menjaga kesejahteraan warganya. Dengan menggunakan Indeks Pembangunan Manusia (IPM), yaitu kombinasi dari indikator-indikator seperti kesehatan, kekayaan dan pendidikan, peringkat Indonesia di tahun ini tidak berubah pada posisi 108 dari 187 dari tahun sebelumnya. Dengan pengecualian dari Singapura (9), Brunei (30), Malaysia (62) dan Thailand (89), negara-negara anggota ASEAN lainnya menempati peringkat lebih rendah dengan Myanmar (150), Laos (139), Kamboja (136), Vietnam (121) dan Filipina (117).

Nilai IPM Indonesia adalah 0,684 pada tahun 2013, terdapat pergerakan keatas yang tidak jauh dari tahun sebelumnya, yaitu 0,681. Trankmann perwakilan UNDP Indonesia menyatakan bahwa ini adalah suatu perkembangan yang positif,

dari sisi kesehatan dikarenakan adanya sistem Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dari pemerintah, serta perbaikan lainnya dalam hal pendapatan dan pendidikan. Investasi di bidang pendidikan juga diperlukan dalam rangka meningkatkan kelayakan kerja.

Selanjutnya menurut laporan Kementerian pendidikan dan kebudayaan (kemdikbud) dari hasil akhir ujian kompetensi awal (UKA) guru pada tahun 2012 masih sangat rendah, yaitu 42,25 (psdmp.kemndiknas go.id). Data sepuluh besar dan ranking nilai UKA Sumatera Utara dapat di lihat pada Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1 Ranking nilai UKA berdasarkan Provinsi tahun 2012

Ranking	Daerah	Nilai rata-rata UKA 2012
1	Daerah Istimewa Yogyakarta	50,1
2	DKI Jakarta	49,2
3	Bali	48,9
4	Jawa Timur	47,1
5	Jawa Tengah	45,2
6	Jawa Barat	44,0
7	Kepulauan Riau	43,8
8	Sumatera Barat	42,7
9	Papua	41,1
10	Banten	41,1
27	Sumatera Utara	36,7

Sumber : psdm.Kemdikbud.go.id 2012

Dari data UKA tersebut di atas menunjukkan gambaran kualitas kemampuan mengajar guru. Hasil tersebut menunjukkan kemampuan mengajar yang dimiliki seorang guru masih kurang kompeten, hal ini menggambarkan bahwa kinerja gur secara nasional masih rendah. Hal ini juga terlihat di SMP Negeri Kecamatan Pancur

Batu Kabupaten Deli Serdang melalui studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada bulan Mei yang lalu.

Menyadari bahwa ini adalah suatu tantangan yang dihadapi oleh Indonesia di masa depan, Trankmann menekankan bahwa Indonesia perlu berinvestasi dalam pendidikan serta meningkatkan kualitas pendidikan untuk menggerakkan pembangunan manusia Indonesia ke posisi yang lebih baik. ([http://unic-jakarta.org/2014/07/25/laporan-pembangunan-manusia-2014-peluncuran-global-implikasi-lokal/diunduh tgl 9 Maret 2015](http://unic-jakarta.org/2014/07/25/laporan-pembangunan-manusia-2014-peluncuran-global-implikasi-lokal/diunduh%20tgl%209%20Maret%202015))

Sejalan dengan pendapat Trankmann yang mengemukakan bahwa Indonesia perlu berinvestasi dalam pendidikan serta meningkatkan kualitas pendidikan, maka kinerja guru menjadi hal yang sangat penting dalam merealisasikan hal dimaksud. Hal ini menunjukkan bahwa guru merupakan kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kinerja guru merupakan gambaran kerja guru secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas-tugasnya pada bidang pembelajaran di sekolah.

Peranan guru cukup penting dan strategis dalam perencanaan, mengembangkan dan melaksanakan kurikulum. Perencanaan pengajaran seperti pembuatan program tahunan, program semester, pengembangan silabus, rencana pelaksanaan pengajaran (RPP) evaluasi dan remedial. Pelaksanaan pembelajaran dengan sistem PAIKEM ( Pembelajaran Aktif, Keatif, Efektif dan Menyenangkan) dengan menggunakan metode dan media bervariasi serta memeriksa tugas-tugas siswa serta memberi penilaian.

Studi terbatas yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa belum efektifnya kinerja guru di Kabupaten Deli serdang adalah masih rendahnya tingkat kelulusan

para guru (kurang dari 10 % dari 632 guru peserta uji sertifikasi guru tahun 2007; sumber : Disdikpora Deli Serdang: 2007) dalam uji sertifikasi yang dilaksanakan oleh dinas pendidikan yang kondisi tersebut dapat dijadikan salah satu indikator belum rendahnya kinerja guru.

Berdasarkan profil pendidikan Dinas Dikpora Kabupaten Deli Serdang menunjukkan bahwa baru 62 % guru SMP yang membuat program pembelajaran, 68 % tepat waktu dalam pelaksanaan pembelajaran, 59 % tepat waktu dalam pelaporan hasil evaluasi pembelajaran, 78 % tepat waktu kehadiran di sekolah serta disiplin kerja yang belum optimal (sumber : Dinas Dikpora Deli Serdang, 2008:26).

Fenomena yang menunjukkan rendahnya kinerja guru melalui wawancara dengan guru dan kepala sekolah yang dilakukan peneliti di SMP Negeri Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang banyak mengalami masalah kinerja. Hasil Ujian Nasional tingkat SMP tiga tahun terakhir tidak menunjukkan grafik peningkatan yang signifikan, minimnya keikutsertaan siswa dalam mengikuti olimpiade sains dan seni baik tingkat kecamatan/subrayon maupun tingkat kabupaten/kota. Rendahnya perolehan penghargaan dalam berbagai kategori prestasi siswa dari lembaga pemerintah maupun swasta. Kurangnya efisiensi dan efektifitas pemanfaatan waktu oleh guru dalam bekerja, kurangnya tanggungjawab dalam profesi serta kurangnya kerjasama guru dalam tim maupun dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

Sebagai dampak dari fenomena rendahnya kinerja guru sebagaimana dipaparkan di atas tampak pada prestasi dan kualitas siswa yang belum optimal. Hal ini dapat diperoleh dari perolehan hasil Ujian Nasional para siswa yang merupakan



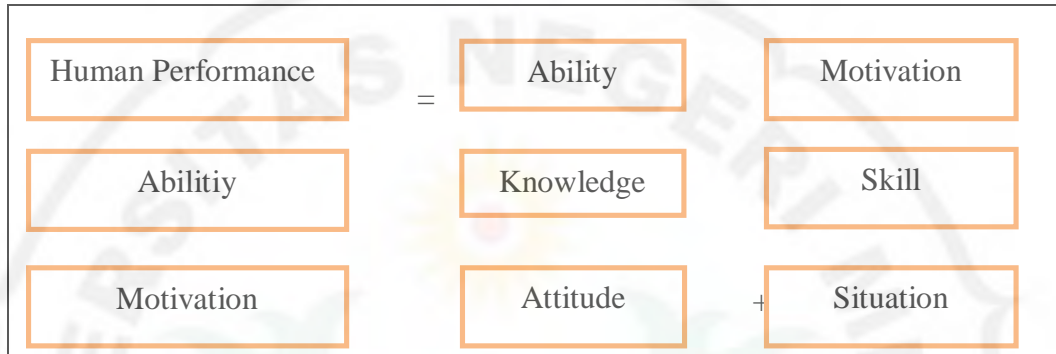
salah satu indikator mutu pendidikan yang secara umum masih belum mencapai hasil sebagaimana yang diharapkan. Hal ini juga terlihat dari masih tingginya angka ketidaululusan para siswa atau ditandai dengan semakin meningkatnya jumlah siswa yang mengikuti program belajar Paket B yakni 612 pada tahun 2007 (sumber : Dinas Dikpora Deli Serdang, 2007 : 14).

Pada kenyataannya diketahui bahwa kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang masih rendah. Hal ini diketahui melalui observasi awal dan hasil wawancara dengan guru dan kepala sekolah. Dari observasi dan wawancara tersebut diperoleh informasi sementara bahwa guru tidak memiliki kinerja tinggi hal ini dipengaruhi oleh iklim sekolah yang tidak mendukung, manajemen kelas kurang, iklim organisasi sekolah, kompetensi pedagogik, gaya kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas dan sistem kerja guru, kepuasan kerja, kebutuhan guru, faktor organisasi sekolah, pengalaman kerja guru, struktur organisasi sekolah, penerimaan terhadap pekerjaan. Hal lain yang dapat diungkapkan melalui observasi dan wawancara awal adalah kurangnya profesionalisme guru berkaitan dengan kompetensi pedagogik yang harus dikuasai guru meliputi pemahaman guru terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Motivasi kerja guru yang rendah di sekolah, minimnya dorongan dari luar berupa insentif, minimnya pemberian penghargaan atas prestasi yang baik, adanya penilaian yang tidak proporsional dan adil yang tidak mendukung kinerja guru. Maka dapat diasumsikan bahwa iklim organisasi, kompetensi pedagogik, dan motivasi kerja akan mampu menghasilkan kinerja guru yang baik.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru, antara lain: kompetensi guru, motivasi kerja, kemampuan kerja, status sosial guru. Dari beberapa faktor kinerja tersebut yang paling menarik untuk diteliti adalah iklim organisasi sekolah, kompetensi guru bidang pedagogik dan motivasi kerja guru. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian guru menyebabkan menurunnya kinerja guru. Sangat sedikit guru yang mempunyai motivasi yang tinggi di sekolah. Guru yang tidak memiliki motivasi tinggi adalah guru yang tidak memiliki inisiatif dan kreatif dalam mengadakan dan menulis bahan ajar, kurang produktif dan inovatif terhadap hal-hal yang berkaitan dengan media pembelajaran serta metode-metode pembelajaran yang menarik, kurang supel dalam pergaulan serta jarang memperoleh tugas tambahan dari kepala sekolah. Dengan demikian motivasi kerja yang dimiliki guru tersebut merupakan salah satu penyebab kinerja mengajar guru yang rendah. Dengan demikian, guru dalam meningkatkan kinerjanya perlu didukung oleh iklim organisasi sekolah yang kondusif dan motivasi yang tinggi baik dari dalam diri maupun dari luar diri.

Menurut Steers, dalam Ambarita (2014:212) dikatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, motivasi, sikap, minat dan penerimaan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Anaroga (2011:26) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu daya tarik pekerjaan, upah (insentif), keamanan dan perlindungan, pengetahuan manajemen, lingkungan dan suasana kerja, harapan dan pengembangan karir dalam pengembangan organisasi, perhatian dan kepemimpinan atasan.

Veithzal, dalam Ambarita,dkk (2014:213) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai seperti pada gambar 1.1 berikut.



Gambar 1.1. Faktor yang mempengaruhi Kinerja (Veithzal,2005)

Gambar 1.1 di atas menjelaskan bahwa kinerja guru ditentukan oleh kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*).Kemampuan diperoleh dari pengetahuan dan keahlian yang dimiliki.Ilm pengetahuan merupakan unsur yang sangat penting dan menentukan tingkat kemampuan seseorang.Selain itu kemampuan dapat juga diperoleh dari pengalaman kerja. Sedangkan motivasi akan muncul dari sikap (*attitude*) dan situasi (*situation*) yang mendukung dan kondusif. Motivasi merupakan penggerak yang sangat penting bagi seseorang. Jadi, dengan adanya motivasi maka akan timbul kesadaran untuk menerapkan disiplin dalam bekerja. Motivasi akan muncul dari dalam diri seseorang, ini dinyatakan dalam gambar tersebut *attitude*. Selain itu juga motivasi dapat muncul dari luar diri seseorang, dalam gambar di atas disebut sebagai *situation*.

Amstrong dan Baron, dalam Ambarita,dkk (2014:213) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh empat faktor yang dominan yaitu: (1) faktor kepemimpinan; (2) faktor pribadi yang meliputi motivasi, komitmen, keterampilan, dan kompetensi;

(3) faktor sistem yang meliputi fasilitas kerja dan sistem pekerjaan; (4) faktor situasional yang meliputi suasana lingkungan kerja, unsur internal dan eksternal.

Iklm organisasi adalah suatu kualitas masukan yang relatif dari lingkungan organisasi yang merupakan pengalaman anggota organisasi yang mempengaruhi tingkah laku mereka. Menurut Gibson (1994:45) iklim organisasi adalah seperangkat sifat-sifat lingkungan kerja yang dirasakan langsung maupun tidak langsung oleh karyawan, serta diduga punya pengaruh besar terhadap perilaku mereka dalam pekerjaan itu. Dengan demikian iklim organisasi dibangun melalui kegiatan dan mempunyai akibat atau dampak bagi organisasi dalam lingkungan organisasi tersebut.

Selain faktor iklim organisasi, faktor kemampuan (*ability*) dan kompetensi sangat dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru. Pada dasarnya kompetensi diartikan sebagai kemampuan atau kecakapan. McLeod, dalam Suyanto (2013:1) mendefinisikan kompetensi sebagai perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Kompetensi guru sendiri merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban secara bertanggungjawab dan layak dimata pemangku kepentingan.

Profesionalisme menjadi taruhan ketika menghadapi tuntutan-tuntutan pembelajaran demokratis yang merefleksikan suatu kebutuhan yang semakin kompleks yang berasal dari siswa. Guru tidak hanya sekedar menguasai pelajaran tetapi juga kemampuan yang bersifat psikis, strategis dan produktif. Profesionalisme bukan sekedar menguasai teknologi dan manajemen tetapi lebih merupakan sikap pengembangan profesionalisme lebih dari seorang teknis bukan hanya memiliki



keterampilan yang tinggi tetapi suatu tingkah laku yang sesuai dengan yang dipersyaratkan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi ialah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau impuls. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Menurut Husaini (2013:276) motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Motivasi seseorang ditentukan oleh intensitas motifnya.

Menurut teori Hedonisme dalam Ngalin (1990:74) mengatakan bahwa para pegawai atau guru harus diberi motivasi secara tepat agar tidak malas, dan mau bekerja dengan baik apabila terpenuhi kesenangannya. Dalam arti seorang guru akan termotivasi untuk bekerja apabila terpenuhi kesejahteraan, gaji perlindungan serta jaminan dari pimpinannya. Guru akan menunjukkan kualitas kerjanya, jumlah kerjanya atau tanggungjawabnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Setelah menemukan berbagai variabel yang mempengaruhi kinerja guru baik secara empiris maupun konseptual maka variabel tersebut dapat digunakan untuk memahami, memperkirakan serta menemukan fenomena permasalahan kinerja guru yang diamati pada SMP Negeri di Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang. Dari penjelasan di atas, maka variabel iklim organisasi, kompetensi pedagogik, dan motivasi kerja guru dipandang perlu diteliti untuk mengetahui

pengaruh ketiga variabel tersebut dalam peningkatan kinerja guru. Berdasarkan pemikiran tersebut maka direncanakan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi Pedagogik, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang”**.

#### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Diantaranya adalah variabel manajemen kelas, iklim organisasi sekolah, kemampuan/profesionalisme guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas dan sistem kerja guru, kepuasan kerja, kebutuhan guru, faktor organisasi sekolah, pengalaman kerja guru, struktur organisasi sekolah, penerimaan terhadap pekerjaan serta motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja guru?

#### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Sehingga untuk lebih terarah dan terfokusnya penelitian ini, perlu membuat batasan masalah yang akan dikaji dan dianalisis. Lingkup penelitian ini adalah kinerja guru yang dipengaruhi oleh iklim organisasi sekolah, kompetensi pedagogik, dan motivasi kerja guru baik secara individual maupun bersama-sama pada SMP Negeri di Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi pedagogik terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang?
3. Apakah terdapat pengaruh Iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang?
4. Apakah terdapat pengaruh kompetensi pedagogik sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang.
2. Pengaruh kompetensi pedagogik terhadap motivasi kerja SMP Negeri di Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang.
3. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru.
4. Pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang.

## **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi yang dapat digunakan dalam menguji kebenaran pengaruh variabel iklim organisasi sekolah, kompetensi pedagogik, dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru. Maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat :

### **1. Manfaat secara Teoretis**

Dapat digunakan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan mengenai strategi meningkatkan kinerja guru melalui iklim organisasi sekolah, kompetensi pedagogik, dan motivasi kerja guru pada suatu lembaga pendidikan.

### **2. Manfaat secara Praktis**

- a. Dapat dimanfaatkan sebagai masukan bagi para guru, kepala sekolah dan pimpinan/yayasan dalam rangka menyusun strategi kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui pelaksanaan tugas sehari-hari di suatu lembaga pendidikan pada umumnya dan pada SMP Negeri di Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang khususnya.
- b. Bagi pihak yang terkait termasuk Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang, penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan/kebijakan dalam upaya peningkatan kinerja guru.
- c. Bagi peneliti lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk selanjutnya dikembangkan dengan variabel-variabel yang berbeda.