

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan didefinisikan sebagai kegiatan untuk menumbuh kembangkan potensi sumber daya manusia dengan cara mendorong dan memfasilitasi kegiatan belajar di dalam undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1 Pasal 1 ayat 1 “menyatakan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara”.

Abin Syamsudin (2003) menggagas lima peran yang seharusnya dipenuhi para guru pada pengertian pendidikan yang luas, meliputi: (1) konservator (Pemelihara): Peran guru sebagai konservator atau pemelihara, merujuk pada norma kedewasaan di suatu society. Norma kedewasaan tersebut dipelihara dan ditransferkan oleh guru pada peserta didik, untuk bisa diikuti dan dihidupi sedemikian rupa. (2) Inovator (Pembaharu): Guru berperan sebagai pembaharu dalam pembelajaran. Bisa mengembangkan strategi dan metode baru untuk mengoptimalkan pembelajaran. (3) Transmisor(penerus): Guru memiliki . Hal ini supaya sistem nilai tersebut bisa terus berjalan secara berkesinambungan. (4) Tranformator (penerjemah): Guru berperan menerjemahkan suatu nilai dan menghidupi nilai tersebut. Peserta didik akan mendefinisikan nilai tersebut dari

teladan yang diberikan oleh para guru. (5) Organisator (Penyelenggara): Guru memiliki peran dalam terciptanya suatu proses edukatif. Proses edukatif ini dipertanggungjawabkan secara formal pada pemberi tugas. Guru berperan dalam meneruskan suatu sistem nilai pada peserta didik juga mempertanggungjawabkan proses edukatif ini secara moral pada sasaran didik.

Guru dalam konteks Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting. Hal ini di karenakan gurulah yang menjadi garda terdepan dalam pelaksanaan Pendidikan, gurulah yang secara langsung bertatap muka dengan peserta didik untuk memberikan ilmu pengetahuan sekaligus memberikan pembelajaran karakter bernilai positif secara sikap dan perilaku. Guru adalah penanggung jawab selama proses pembelajaran yang berlangsung didalam kelas. Guru juga memiliki peran untuk menciptakan suasana kelas yang efektif dan kondusif, sehingga peserta didik merasa nyaman Ketika berlangsung nya proses pembelajaran.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penentu tercapainya tujuan pendidikan. Kinerja guru bisa tinggi jika motivasi kerja yang dimiliki guru juga memadai, sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi pula. Tingkat kepuasan guru dapat berdampak pada kinerja seorang guru, dan terhadap lembaga pendidikan tempat dia bekerja. Guru adalah sumber daya sentral dalam pendidikan. Untuk dapat meraih kinerja yang baik itu, maka guru-guru harus mampu menguasai berbagai kompetensi yang diperlukan dalam mendukung pencapaian tujuan Pendidikan di sekolah.

Kinerja guru dipengaruhi oleh penguasaan kompetensi meliputi: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional (Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007). Sehubungan dengan ini Mangkunegara (2009) mengemukakan beberapa faktor

yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan motivasi. Faktor-faktor ini perlu dipertimbangkan dalam pembinaan guru agar mereka dapat memperoleh kepuasan atas hasil yang dicapai.

Menurut Gibson, et al. (1985) dalam Supardi (2013:51) salah satu variabel yang mempengaruhi aspek kinerja guru adalah variabel psikologis, yang meliputi: "persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan kerja, iklim kerja". Senada dengan Gibson, Kompri (2014:162) menerangkan bahwa "kinerja manusia atau yang sering dikenal dengan *human performance* ditentukan oleh kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*)".

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi aspek kinerja guru yang telah dijelaskan di atas, salah satu yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor motivasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing individu. Hal ini diperkuat oleh pendapat Siagian (2012:2). prestasi kerja seseorang dalam organisasi sangat tergantung pada motivasinya. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya (Uno 2010:1).

Berdasarkan wawancara dengan bapak tongam sitanggung selaku kepala sekolah smk yapim 1 medan, kinerja guru dirasa belum maksimal karena upah/gaji guru honorer masih dirasa sangat kurang untuk memenuhi kebutuhan guru, sehingga kepuasan dan motivasi guru dalam bekerja masih belum maksimal, dari semua guru yang mengajar di smk yapim 1 medan hanya 33% guru yang sudah mendapat tunjangan sertifikasi. Sehingga kinerja guru di smk yapim 1 medan belum maksimal, permasalahan mengenai kinerja guru di smk yapim satu

medan diantaranya Perancangan pembelajaran masih belum maksimal karena RPP dan perangkat pembelajaran masih ada beberapa guru yang menyalin dari kementerian Pendidikan.

Penelitian dari (lutfia rofiani : 2020) dari universitas semarang dengan judul penelitian “ Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Mts Miftahul Ulum”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja guru hasil uji realibilitas item skala kepuasan kerja pada guru diperoleh koefisien realibilitas sebesar 0,902. Variabel Kinerja berdistribusi normal dengan nilai Kolmogorov-smirnov z 0,140 dimana $p = 0,135$ maka $p > 0,05$, Variabel Kepuasan Kerja berdistribusi tidak normal dengan nilai Kolmogorov– Smirnov Z 0,175 dimana $p = 0,019$ maka $p < 0,05$. F_{linier} sebesar 6,758 dimana $p = 0,022$ ($p < 0,05$), $r_{xy} = 0,452$ dimana $p = 0,012$ ($p < 0,05$).

Penelitian yang dilakukan oleh Nurrohmedi (2011) dari Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah dengan judul penelitiannya yaitu “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru dengan nilai sig F $0,00 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} 15,921. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja guru dengan nilai sig t $0,000 < 0,005$ dan nilai t_{hitung} 5.004, dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru dengan nilai sig t $0,006 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 2,876. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru baik secara simultan maupun parsial.

Penelitian yang sejenis dilakukan oleh Ardiana (2014) dari Universitas Sebelas Maret dengan judul penelitiannya “Pengaruh Motivasi Kerja dan Persepsi Guru Atas Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja, persepsi guru atas gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah, dan kinerja guru akuntansi rata-rata berkategori baik pada kisaran 50%; (2) motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 74,8%; (3) motivasi kerja dan persepsi guru atas gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah secara bersama-sama akan mempengaruhi kinerja guru akuntansi sebesar 66,3%, selebihnya sebesar 33,7% kinerja guru akuntansi ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Taryo (2012) dari Universitas Sebelas Maret dengan judul penelitiannya yaitu “Hubungan Antara Persepsi Guru Terhadap Kualitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Dengan Kinerja Guru SD Negeri Jumanthro Karanganyar”. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dari hasil koefisien korelasi variabel motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 0,613.

Sumbangan efektif variabel motivasi kerja dengan kinerja guru adalah sebesar 25,9%, maka angka tersebut dapat mencerminkan bahwa motivasi kerja ditingkatkan sebanyak satu persen, dapat memberikan kontribusi dengan peningkatan kinerja guru sebesar 25,9% dengan konstanta tetap.

Berdasarkan hasil wawancara dan juga penelitian sebelumnya terkait masalah kinerja guru muncul dugaan bahwa kinerja guru smk yapim 1 medan perlu ditingkatkan sehingga kualitas kerja juga lebih maksimal. oleh karena itu

peneliti terdorong untuk meneliti lebih jauh tentang sejauh mana dampak motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru agar dengan mengangkat judul: “HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA GURU SMK YAPIM 1 MEDAN”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka identifikasi masalah yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Masih banyak guru yang belum mendapatkan sertifikasi.
2. Beberapa guru belum melaksanakan perangkat pembelajaran secara optimal.
3. masih kurangnya kepuasan kerja guru di SMK YAPIM 1 medan.
4. Upah atau gaji guru honorer belum dirasa cukup untuk memenuhi kebutuhan guru.
5. Belum maksimalnya motivasi kerja guru
6. Belum maksimalnya kepuasan kerja guru
7. Kinerja guru perlu di tingkatkan karena dirasa belum maksimal

1.3. Pembatasan Masalah

Masalah pada penelitian ini dibatasi pada Hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja Terhadap kinerja guru SMK YAPIM 1 MEDAN, tidak semua faktor yang mempengaruhi kinerja guru akan dibahas karena dirasa kedua variabel bebas yang akan diteliti memiliki hubungan yang lebih signifikan dan juga keterbatasan waktu peneliti

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah

1. Apakah ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMK YAPIM 1 MEDAN?
2. Apakah ada hubungan yang positif dan signifikan kepuasan kerja dengan kinerja guru SMK YAPIM 1 MEDAN?
3. Apakah ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru SMK YAPIM 1 MEDAN?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan masalah penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji secara empiris hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru SMK YAPIM 1 MEDAN
2. Untuk menguji secara empiris hubungan kepuasan kerja dengan kinerja guru SMK YAPIM 1 MEDAN
3. Untuk menguji secara empiris hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru SMK YAPIM 1 MEDAN

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diinginkan dengan dua sasaran manfaat , yaitu sebagai berikut :

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang

Hubungan Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru SMK
YAPIM 1 MEDAN.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis terbagi 3 yaitu :

1.6.2.1. Bagi Mahasiswa

Sebagai pedoman untuk tahu betapa pentingnya motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai factor meningkatnya kinerja guru.

1.6.2.2. Bagi Guru

Sebagai masukan kepada guru betapa pentingnya motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai factor meningkatnya kinerja guru sehingga dilakukannya upaya peningkatan kinerja guru.

1.6.2.3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan peneliti dalam bidang pendidikan untuk meneliti aspek lain.

THE
Character Building
UNIVERSITY